



Arbeit und Familienleben an einem Ort

Eine Studie zur digitalen
Transformation in Zeiten der
Corona-Pandemie

Mai 2021

Julia Quehenberger
David Lätsch
Tim Tausendfreund
Silvia Gavez
Thomas Gabriel

Abstract

Bedingt durch die Corona-Pandemie verbrachten die allermeisten Mitarbeitenden der ZHAW ihre Arbeitstage im Sommer 2020 überwiegend oder ausschliesslich im Home-Office. Für diejenigen Mitarbeitenden, die mit ihren Kindern zusammenlebten, bedeutete dies eine räumliche Verdichtung von Arbeit und Familienleben, wie sie als gesellschaftlicher Normalfall zuletzt im vor-industriellen Zeitalter bestand. Die digitale Transformation lässt erwarten, dass diese neue Einheit des Ortes für jene Arbeitnehmenden, die ortsungebunden und immateriell produzieren, zur Normalität werden wird. Die Situation des Sommers 2020 bedeutet in dieser Hinsicht keine historische Anomalie, sondern eine Konzentration von Verhältnissen, wie sie künftig für beträchtliche Teile der arbeitnehmenden Eltern – darunter die Mitarbeitenden von Hochschulen – gelten dürften. In der vorliegenden Studie wird untersucht, welche Auswirkungen diese räumliche Synthese auf das subjektive Belastungserleben der Mitarbeitenden und ihrer Kinder, auf die wahrgenommene Vereinbarkeit von Arbeit und Familie und auf die Qualität des Familienlebens hat. Die Grundgesamtheit der an der ZHAW tätigen Eltern und die Situation im Sommer 2020 interessieren als Spezialfälle, die auf allgemeinere Verhältnisse verweisen.

Zur Untersuchung der skizzierten Erkenntnisinteressen wurden im Juni 2020 sämtliche Mitarbeitenden der ZHAW, die Eltern sind, sowie deren Kinder (ab 10 Jahren) zur Teilnahme an einer Online-Befragung eingeladen. An der Studie beteiligten sich 148 Mitarbeitende, davon 68.3 % Frauen. 37.1 % der Teilnehmenden gehören dem administrativ-technischen Personal an, 28.7 % dem wissenschaftlichen Mittelbau, 34.3 % der Gruppe der Dozierenden. An der Studie nahmen 27 Kinder und Jugendliche zwischen acht und 20 Jahren teil, davon 48.1 % Mädchen.

In den Ergebnissen zeigt sich, dass das Home-Office im Sommer 2020 bei den Mitarbeitenden nicht nur räumlich, sondern auch zeitlich zu einer Entgrenzung zwischen Arbeits- und Familienleben führt: Viele arbeiten nun häufiger auch abends und am Wochenende, als sie dies vor dem Lockdown getan hatten. Dennoch wirkt sich die neue Einheit des Ortes überwiegend positiv auf das Familienleben der an der Studie beteiligten ZHAW-Mitarbeitenden aus. Die Mitarbeitenden sind gemäss eigenen Angaben häufig zufriedener mit der Gestaltung des familiären Alltags, als sie dies vor dem durch die Pandemie bedingten Lockdown gewesen waren. Auch beurteilen sie die Zufriedenheit ihrer Kinder mit der neuen Situation überwiegend als hoch. Zudem sind die Kinder und Jugendlichen selbst mit der Situation mehrheitlich zufrieden. Viele Eltern verbringen nun mehr Zeit mit ihren Kindern, als sie das vor der Pandemie getan hatten. Dieser Zuwachs fällt bei den Vätern noch stärker aus als bei den Müttern und bei den Dozierenden stärker als bei den anderen beiden Personalkategorien. Rund die Hälfte der Eltern fühlt sich durch die Verlagerung der Arbeit ins Home-Office entlastet, rund ein Fünftel fühlt sich belastet. Diese mehrheitlich positive Beurteilung gilt – in leicht schwankendem Ausmass – für Mütter wie Väter, für Elternteile mit Partner wie auch für Alleinerziehende, für Eltern mit jüngeren und älteren Kindern und für Angehörige aller Personalkategorien. Dennoch gibt es eine substantielle Minderheit von Eltern und Familien, denen der Umgang mit den veränderten Verhältnissen weniger gut gelingt. Negativ scheint sich generell das Mass an Arbeitsbelastung sowie speziell ein hohes Pensum in der Lehre auszuwirken. Grössere Schwierigkeiten haben zudem Familien mit Kindern im Jugendalter und Familien mit mehreren Kindern. Im Mittel weniger zufrieden sind auch Eltern, deren Partnerin oder Partner zeitgleich im Home-Office tätig ist.

In ihren Begründungen für die erlebte Entlastung und die höhere Zufriedenheit mit dem Familienleben weisen viele Eltern darauf hin, dass sie durch den Wegfall des Arbeitsweges Zeit sowohl für die Arbeit als auch für die Familie gewinnen. Die neue Einheit des Ortes scheint zudem das Potenzial zu haben, dass die seit der Moderne so sorgsam kultivierte Sphäre des Heimischen ihren Charakter der Geborgenheit und individuellen Gestaltbarkeit auf die Arbeitsumgebung überträgt. Damit dieser Zuwachs an Potenzial nicht zur Zumutung wird, ist freilich eine individuelle und soziale Kompetenz gefordert, die wir als Begrenzungskompetenz bezeichnen. In welchem Ausmass sich die Vorteile der neuen Einheit entfalten können, ist zudem von materiellen Verhältnissen abhängig, insbesondere von der Eignung der bisher so genannten Wohnungen als hybride Arbeits- und Lebensorte. Auch betreffen die in der vorliegenden Studie sich abzeichnenden Vorteile für die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben nur jene Arbeitnehmenden, die immateriell und ortsungebunden produzieren. Andere Teile der Bevölkerung sind von der neuen Einheit des Ortes ausgeschlossen. Da dieser Ausschluss voraussichtlich sowohl prestigearme als auch prestigeträchtige Berufe betreffen wird, könnte sich hier eine neue Form sozialer Ungleichheit entwickeln – eine, die die bisherigen sozioökonomischen Schachtelungen der Gesellschaft durcheinanderbringt.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	5
2	Fragestellungen und Stichprobe	7
2.1	Fragestellungen	7
2.2	Erhebungsinstrument und Feldzugang.....	7
2.3	Stichprobe.....	8
3	Ergebnisse	12
3.1	Das Home-Office: Gestaltung und Befinden	12
3.1.1	Arbeitstage im Home-Office	12
3.1.2	Arbeit am Wochenende und an den Abenden	13
3.1.3	Erleben von Belastung und Entlastung	13
3.1.4	Wie Kinder aus Sicht der Eltern das elterliche Home-Office erlebten.....	15
3.1.5	Wie Kinder das Home-Office der Eltern erlebt haben	17
3.1.6	Einstellung zum Home-Office mit Blick auf die Zukunft.....	18
3.2	Die Gestaltung des Familienalltags	18
3.2.1	Zufriedenheit mit der Gestaltung des Familienalltags.....	18
3.2.2	Veränderungen in der Gestaltung des Familienalltags nach dem Lockdown	19
3.3	Die Betreuungssituation	21
3.3.1	Kinderbetreuung und mit den Kindern verbrachte Zeit.....	21
3.3.2	Zufriedenheit mit der Gestaltung der Betreuungssituation	21
3.3.3	Veränderungen der Betreuungssituation nach dem Lockdown.....	22
3.4	Zufriedenheit mit dem Familienalltag und weitere Indikatoren der Zufriedenheit und des emotionalen Befindens.....	22
3.5	Herausforderungen infolge der Corona-Massnahmen und erfahrene Unterstützung	23
3.5.1	Herausforderungen in unterschiedlichen Lebensbereichen.....	23
3.5.2	Erfahrene Unterstützung	25
3.6	Wenn wieder so ein Lockdown käme	25
3.6.1	Strukturierung des Alltags.....	28
3.6.2	Arbeit, Räume und Freizeit.....	29
3.6.3	Sozialer Austausch und gegenseitige Hilfe	30
3.6.4	Persönliche Einstellungen zu sich selbst und anderen	30
4	Diskussion	31
4.1	Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	31
4.2	Berufs- und Familienleben in neuer Einheit des Ortes: Beginn einer Ära?	33
4.3	Einschränkungen der Aussagekraft.....	35
5	Literaturverzeichnis.....	36

1 Einleitung

«Das Coronavirus hat die digitale Transformation an der ZHAW beschleunigt: Das Toni-Areal ist zu, dafür haben die Heimbüros von früh bis spät geöffnet.» Dieser Satz, entnommen der Projektskizze zu unserer nun vorgelegten Studie, beschreibt die Situation, in der sich die Mitarbeitenden der ZHAW im Sommer 2020 befanden. Mit unserer Studie wollten wir herausfinden, welche Veränderungen die neue Situation in den Arbeitsbedingungen und im Familienleben unserer Kolleginnen und Kollegen herbeiführte. Zu diesem Zweck führten wir im Juni und Juli 2020, im Sommer unmittelbar nach dem ersten Lockdown, eine Befragung durch.

Die Befragung beschränkte sich auf diejenigen Mitarbeitenden der ZHAW, die Eltern sind. Am Institut für Kindheit, Jugend und Familie des Departements Soziale Arbeit interessieren wir uns für die Auswirkungen, die die digitale Transformation auf das Zusammenleben der Familien hat, darauf, wieviel Zeit Eltern und Kinder miteinander verbringen und wie sie das tun. Wo dies nicht schon vorher geschehen war, hatte nun spätestens der Lockdown das Zuhause vieler Mitarbeitenden in ein Büro verwandelt. Die Virtualisierung des Arbeitsplatzes zum Home-Office, durch den Lockdown beschleunigt und intensiviert, beschäftigte uns nicht nur je individuell als Arbeitnehmende, sondern auch als Forscherinnen und Forscher. Im Sommer 2020 war der Lockdown im engeren Sinn wieder aufgehoben, die Läden und Schulen waren wieder geöffnet, das Toni-Areal wieder zugänglich. Doch die Unsicherheit über den weiteren Verlauf der Pandemie hielt an, und die meisten Mitarbeitenden arbeiteten weiterhin überwiegend oder ausschliesslich von zuhause aus. In dieser Situation wollten wir verstehen, welche Folgen sich für die Gestaltung des Arbeitsalltags, die davon beeinflusste Dynamik der familiären Verhältnisse und das Wohlbefinden von Eltern und Kindern aus der Corona-Pandemie ergeben hatten: Wie erleben die Eltern und deren Kinder die rasanten Veränderungen? Wie gestalten sie ihren Alltag rund ums Home-Office? Was erleben Eltern und Kinder als positiv, was als belastend? Welche anhaltenden Veränderungen des Arbeits- und Familienlebens zeichnen sich womöglich bereits ab?

Zum Zeitpunkt unserer Befragung gab es zu diesen Fragen, nicht nur mit Blick auf die ZHAW, sondern bezogen auf die Gesellschaft im Allgemeinen, bloss das, was in der Forschung etwas abschätzig als «anekdotische Evidenz» bezeichnet wird: Dinge, die man einander aus der eigenen Erfahrung berichtete, oder auch erste Beiträge in den Medien, die auf den Erlebnissen Einzelner basierten. Das hat sich inzwischen geändert. International und auch im deutschsprachigen Raum liegt mittlerweile eine Vielzahl von Untersuchungen vor, die das Familienleben während der Corona-Zeit beleuchten und Effekte der Pandemie auf familiäre Beziehungen, Regeln, Rituale oder Routinen untersuchen. Dabei fiel in den ersten, meist hastig auf die Beine gestellten und eilig realisierten Studien auf, dass sich die Forschenden primär für Beeinträchtigungen und Risiken interessierten, die die Pandemie im Leben der Familien herbeiführte. So berichteten etwa viele Familien in einer kanadischen Studie, dass sie sich als Folge der pandemiebedingten Einschränkungen sehr oder gar extrem ängstlich fühlten (Statistics Canada, 2020). Vergleichbaren Prämissen folgte eine Schweizer Studie im Auftrag des Bundesamts für Gesundheit (BAG), deren Zwischenergebnisse erhebliche psychische Belastungen belegten (Stocker, Schläpfer & Németh, 2020). Primär die negativen Auswirkungen der Pandemie auf die psychische Gesundheit von Eltern und Jugendlichen suchten und fanden auch weitere Studien sowohl im internationalen (z. B. Golberstein, Wen & Miller, 2020; Prime, Wade & Browne, 2020; Xie, Xue, Zhou, Zhu, Liu, Zhang & Song, 2020) wie auch im deutschsprachigen Raum (z. B. Ravens-Sieberer, Kaman, Erhart, Devine, Schlack & Otto, 2021).

Erst mit der Zeit wurde deutlicher, dass die Effekte der Pandemie auf die Lebenszufriedenheit und die Qualität des Familienlebens einem sozialen Gradienten unterliegen. Wie gut die Familien durch die Corona-Zeit kamen und kommen, das hängt augenscheinlich stark von ihren Voraussetzungen ab. Unter diesen sind nicht nur, aber auch die sozioökonomischen Voraussetzungen von Belang, das materielle, soziale und kulturelle Kapital der Familien. In zwei grösseren deutschen Studien zum Familienleben während des ersten Corona-Lockdowns (Andresen, Lips, Möller, Rusack, Schröer, Thomas & Wilmes, 2020; Langmeyer, Guglhör-Rudan, Naab, Urlen & Winklhofer, 2020) wird beispielsweise festgestellt, dass viele Eltern der Erfahrung des Lockdowns durchaus positive Seiten abgewinnen: Entschleunigung, mehr gemeinsam verbrachte Zeit mit den Kindern, kein rascher Wechsel der Betreuungssettings mehr, eine stärkere Präsenz der Eltern zuhause. Die negativen Folgen – darunter materielle Ängste, überforderte Eltern, gestresste oder gelangweilte Kinder – werden umso wahrscheinlicher, je zahlreicher die Belastungsfaktoren sind, die schon vor der Pandemie bestanden: Eltern, die ohne Arbeit oder prekär beschäftigt sind, Eltern mit Suchtproblemen oder psychischen Störungen, Kinder und Jugendliche mit emotionalen Problemen oder Verhaltensauffälligkeiten. Auch in einer kürzlich veröffentlichten Schweizer Studie zeigt sich, dass es in den ersten Monaten der Pandemie zwar durchaus grössere Gruppen von Menschen gab, die unter den Folgen der

Pandemie psychisch litten: Häufig war das bei Jugendlichen der Fall, bei alleinstehenden Menschen oder bei solchen, die mit geringen finanziellen Mitteln auskommen müssen. Im Durchschnitt aber nahm das Stresserleben in der Bevölkerung in den ersten Monaten der Pandemie *ab*, nicht zu, und diese Verbesserungen waren am deutlichsten bei den gut Ausgebildeten und den Gutverdienenden zu erkennen (Kuhn, Klaas, Antal, Dasoki, Lebert, Lipps et al., 2021).

Aus theoretischer Warte ist das wenig verwunderlich. Denn es gibt Gründe genug, anzunehmen, dass die mit der Corona-Pandemie verbundenen Veränderungen des Familienlebens die Zufriedenheit in beträchtlichen Teilen der Bevölkerung positiv beeinflusste. Wie die Forschung der letzten zwei Jahrzehnte für die westlichen Gesellschaften einigermaßen konsistent belegt (vgl. die aus 350 Einzelarbeiten schöpfende Meta-Analyse von Shockley, Shen, DeNunzio, Arvan & Knudsen, 2017), wünschen sich viele Väter, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen, wenn sich das denn mit dem beruflichen Erfolg vereinbaren lässt. Umgekehrt wünschen sich viele Frauen, mehr Zeit in den beruflichen Erfolg investieren zu können, wenn sich das denn mit der Betreuung der Kinder vereinbaren lässt. In beiden Fällen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben das Problem, das der Lösung harrt, nur dass der wahrgenommene Mangel auf der je gegenüberliegenden Seite liegt. In dieser Hinsicht war die Industrialisierung ja immer eine Geschichte der Hintertreibung: Sie hat die Trennung zwischen Arbeitsstätte und Wohnstätte geschaffen, hat die innerhäusliche von der ausserhäuslichen Sphäre geschieden und die Männer hierhin, die Frauen dorthin verbannt (Peuckert, 2018). Diese Juxtaposition hat seit der Moderne an Schärfe verloren, aber gebrochen ist die Spitze nicht: Noch immer sind viele Väter öfter beruflich ausser Haus, als ihnen lieb ist, und viele Mütter seltener.

Bis die Corona-Pandemie kam. Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf war diese vor allem eines: ein gigantisches Experiment. Was geschieht, wenn man Mütter und Väter mitsamt ihren Kindern zuhause einschliesst und sie dort ihrer Arbeit nachgehen lässt? Wenn man die alte, vor-industrielle Einheit von Produktion und Familienleben wiederherstellt, freilich unter modernen Bedingungen, d. h. ohne Retablierung der alten Familienwirtschaft? Übernehmen die Männer nun, wo sie sich nicht mehr auf das Argument der körperlichen Abwesenheit hinausreden können, mehr Aufgaben in der Kinderbetreuung, mehr Verantwortung im Haushalt? Tragen sie stärker zum Familienleben bei? Fühlen sie sich dadurch zufriedener? Oder tun sie all das gerade nicht und verkapseln sich jetzt erst recht in den Arbeitszimmern, vor den Bildschirmen? Inwiefern verändert sich unter den neuen Verhältnissen die Situation der Mütter: Sind sie nun erst recht überlastet, weil zur bisherigen Aufgabenfülle auch noch die Rund-um-die-Uhr-Betreuung, sogar die Beschulung der Kinder kommt? Oder ergeben sich aus der veränderten Rolle der Väter neue Potenziale für die Mütter, neue Gelegenheiten, *ihrer* Vorstellung von einer gelungenen Verbindung des Beruflichen mit dem Familiären gerechter zu werden?

Wie relevant diese Fragen sind, wird deutlich, wenn man sich vor Augen führt, dass die Veränderung der Arbeitsbedingungen unter Covid-19 aller Voraussicht nach weit mehr sind als ein Experiment mit bedeutendem Neuigkeitswert, aber beschränkter Langzeitwirkung. Im Gegenteil: Für substanzielle Teile der Arbeitnehmerschaft dürfte das Home-Office und die damit verbundene Arbeit aus der Ferne, das sog. *remote work* der Vorbote des Kommenden sein (Angelucci, Angrisani, Bennett, Kapteyn & Schaner, 2020; Ozimek, 2020). Wo immer Arbeit immateriell erbracht wird und nicht die Anwesenheit der Arbeitenden an einer ausserhäuslichen Produktionsstätte erfordert, wird das Home-Office auf lange Sicht wohl zur *normalen* Arbeitsstätte werden. Als Ursache dürfte ausreichen, dass die Heimarbeit, wo sie die Produktionsprozesse nicht behindert, für die Arbeitgebenden billiger ist. Wer deshalb danach fragt, wie sich die Bedingungen des Corona-Sommers 2020 auf das Familienleben der Arbeitnehmenden ausgewirkt haben, betreibt – so die nicht übermässig spekulative Prämisse der vorliegenden Studie – Zukunftsforschung.

In diesem Sinn begreifen wir unsere Kolleginnen und Kollegen an der ZHAW nicht nur als Grundgesamtheit, die für sich selbst interessiert, sondern zugleich als Stichprobe für einen bestimmten Ausschnitt aus der Bevölkerung. Wir möchten herausfinden, wie sich die veränderte Situation auf jene Mütter und Väter (und deren Familien) auswirkt, die in gesicherten Arbeitsverhältnissen überwiegend immateriell produzieren. Wenn wir im Folgenden unsere Ergebnisse berichten, so interessiert uns die Vergangenheit der bald überwundenen Corona-Pandemie nur bedingt: bedingt durch ihre Bedeutung für das Kommende. In der empirischen Rückschau wollen wir einen Blick in die Zukunft werfen.

2 Fragestellungen und Stichprobe

2.1 Fragestellungen

Die Leitfragen der Studie lauteten, jeweils bezogen auf den Sommer 2020:

1. Wie gestalten sich die konkreten Arbeitsbedingungen der ZHAW-Mitarbeitenden (z. B. Anzahl Tage im Home-Office, Arbeit ausserhalb der Bürozeiten)?
2. Als wie belastend oder entlastend erleben die Mitarbeitenden und deren Kinder die veränderte Situation im Vergleich mit der Zeit vor dem Lockdown?
3. Wieviel Zeit verbringen die Mitarbeitenden nun mit ihren Kindern und inwiefern haben sich diesbezüglich Veränderungen im Vergleich mit der Zeit vor dem Lockdown ergeben?
4. Wie zufrieden sind die Mitarbeitenden aktuell mit der Gestaltung ihres Familienalltags und der Betreuungssituation ihrer Kinder?
5. In welchen Bereichen des Berufs- und Familienlebens bestehen in der aktuellen Situation besondere Herausforderung und welche Formen der Unterstützung werden in diesem Zusammenhang als wie hilfreich erlebt?
6. Welche Schlüsse ziehen die befragten Mitarbeitenden im Hinblick auf die künftige Gestaltung ihres Arbeits- und Familienlebens?
7. Welche Dinge wären den Mitarbeitenden und ihren Kindern besonders wichtig, wenn es in Zukunft zu einem zweiten Lockdown käme?

Verbunden mit diesen Leitfragen war das Interesse, mögliche Unterschiede in den interessierenden Phänomenen zu untersuchen, die sich zwischen verschiedenen Subgruppen der Befragten zeigen könnten. Als zentrale Merkmale der Unterscheidung fungierten hier das Geschlecht, die Personalkategorie und die Altersgruppe der Mitarbeitenden sowie das Alter der Kinder im Haushalt. In der Regel war die Prüfung der Zusammenhänge explorativ, nicht von spezifischen Hypothesen geleitet. Ausnahmen hiervon werden in der folgenden Darstellung der Ergebnisse erwähnt.

2.2 Erhebungsinstrument und Feldzugang

Die Konstruktion der eingesetzten Fragebögen erfolgte in zwei Schritten. Im ersten Schritt wurden anhand einer Literaturrecherche abgeschlossene wie auch laufende Studien in der Schweiz und im internationalen Umfeld zu den oben erwähnten Fragestellungen identifiziert. Soweit verfügbar, wurden in den Fragebögen dieser Studien jene Skalen und Items markiert, die für die Fragestellungen unserer Studie relevant waren. Im nächsten Schritt erfolgte die Auswahl und Anpassung der Items, wobei die Anschlussfähigkeit der Befragung an andere Studien, die die Situation von Familien und Kindern im Blick hatten, im Vordergrund stand. Zu einigen Aspekten lagen keine existierenden Skalen oder Items vor, hier konstruierten wir eigene. Die Fragebögen wurden online mit der Software Unipark erstellt.

Die Einladung mit dem Link zum Fragebogen wurde am 30. Juni 2020 durch *ZHAW digital* per E-Mail an alle Mitarbeitenden der ZHAW versandt. Zur Teilnahme eingeladen wurden alle Mitarbeitenden der ZHAW, die Eltern sind und mit mindestens einem Kind im Alter zwischen 0 und 20 Jahren gemeinsam im Haushalt leben. Eltern, die sich beteiligten, wurden gebeten, auch ihre Kinder zur Teilnahme einzuladen, sofern diese mindestens zehn Jahre alt waren. Die Kinder bzw. Jugendlichen füllten einen separaten Online-Fragebogen aus. Alle Teilnehmenden bearbeiteten den Fragebogen anonym. Durch technische Vorkehrungen wurde ausgeschlossen, dass Einzelpersonen identifiziert werden konnten: So verschickten wir keine individuellen Befragungslinks, stellten keine hochauflösenden Fragen zu soziodemografischen Merkmalen und erhoben keine Angaben dazu, in welchem Departement

oder gar welcher Organisationseinheit innerhalb der ZHAW die Mitarbeitenden tätig sind.¹ Zur Steigerung des Anreizes wurde die Verlosung eines iPads im Wert von CHF 500 angekündigt und nach Abschluss der Datenerhebung realisiert. Die Teilnahme an der Studie war für die Mitarbeitenden und deren Kinder komplett freiwillig, folgte also dem Prinzip der Selbstselektion. Es handelt sich um eine Gelegenheitsstichprobe. Die Frage der Repräsentativität wird im nächsten Abschnitt erörtert.

2.3 Stichprobe

Insgesamt haben 150 ZHAW-Mitarbeitende und 29 Kinder den Online-Fragebogen begonnen, die ersten Fragebögen wurden am 30. Juni, die letzten am 14. Juli 2020 ausgefüllt. In 137 bzw. 27 Fällen wurde der Fragebogen vollständig ausgefüllt. Die Bearbeitungszeit belief sich im Median auf 23 Minuten für die Eltern und 16 Minuten für die Kinder. Sieben Fragebögen wurden komplett ausgeschlossen, weil sie ein festgelegtes Mass an fehlenden Werten überschritten. Damit umfasst der Datensatz, der den Analysen in diesem Bericht zugrunde liegt, im maximalen Umfang Antworten von 148 Mitarbeitenden und 27 Kindern. Je nach ausgewerteter Variable kann es in der Ergebnisdarstellung aufgrund fehlender Werte zu Unterschieden bei den Angaben der Teilstichprobengrössen kommen. Die statistischen und qualitativen Analysen beziehen sich in erster Linie auf Daten der Eltern. Aufgrund der geringen Anzahl an Kindern, die sich an der Befragung beteiligten, wurde von einer Verknüpfung zwischen Eltern- und Kinderdatensätzen abgesehen, obwohl diese anhand von Familiencodes möglich gewesen wäre. Ausgewählte Ergebnisse aus der Befragung der Kinder werden im Folgenden jeweils im Zusammenhang spezifischer Befunde berichtet, wo dies inhaltlich sinnvoll ist.

Die 27 Kinder bzw. Jugendlichen, die den Fragebogen vollständig ausfüllten, waren im Juli 2020 durchschnittlich zwölf Jahre alt ($SD = 3.30$, $min = 8$ Jahre, $max = 20$ Jahre), 13 davon weiblich und 14 männlich. In der Stichprobe der ZHAW-Mitarbeitenden, die Angaben zum Geschlecht machten ($N=148$), sind die Frauen deutlich in der Mehrheit ($n=102$, 68.3 %)². Der Personalkategorie des administrativ-technisch-betrieblichen Bereichs (ATP)³ gehören 53 Mitarbeitenden an (37.1 %), bei 49 Personen handelt es sich um Dozierende (34.3 %), 41 sind Angehörige des Mittelbaus (28.7 %). Die einzelnen Personalkategorien sind somit insgesamt ähnlich häufig in der Stichprobe vertreten. Zur Kategorie des Mittelbaus wurden sowohl wissenschaftliche Mitarbeitende ($n = 39$) wie auch wissenschaftliche Assistierende ($n = 2$) gezählt. 88.3 % der Stichprobe leben mit dem Ehepartner bzw. der Ehepartnerin oder dem Partner bzw. der Partnerin in einem Haushalt zusammen, 11 % leben alleine mit mindestens einem Kind. Die Mehrheit lebt mit zwei Kindern im selben Haushalt (54.5 %), 36.6 % leben mit einem Kind, 9 % mit drei Kindern. 53.1 % der Stichprobe leben mit mindestens einem Kind bis fünf Jahre in einem Haushalt, bei den übrigen 46.9 % ist das jüngste Kind älter als fünf Jahre. 73.1 % der Eltern sind im Kanton Zürich wohnhaft.

Die Vertretung von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden unterscheidet sich zwischen den Personalkategorien signifikant ($\chi^2(2) = 4.42$, $p = .001$). In den Teilstichproben der wissenschaftlichen Mitarbeitenden/Assistierenden (WIMA/WIA) und des administrativ-technischen Personals (ATP) sind deutlich mehr weibliche als männliche Mitarbeitende vertreten (Abbildung 1).

17.2 % der Mitarbeitenden, deren Fragebögen mit eingeschlossen wurden, geben an, dass sie Führungsverantwortung tragen. Hier zeigt sich erwartungsgemäss, dass Mitarbeitende aus der Personalkategorie der Dozierenden signifikant häufiger Führungsverantwortung tragen (60.0 %) als Mitarbeitende aus den Personalkategorien ATP (16.0 %) und WIMA/WIA (24.0 %) ($\chi^2(4) = 10.28$, $p = .014$, $n = 143$).

¹ Diese datenschutzrechtlichen Vorkehrungen bringen es mit sich, dass wir keine Aussagen dazu machen können, ob sich die Mitarbeitenden der Departemente in den untersuchten Merkmalen voneinander unterscheiden. Angesichts der erreichten Stichprobengrösse wären solche Vergleiche ohnehin nur bedingt möglich (vgl. unten, Kapitel 4.3).

² Bei der Geschlechtsvariable wurden drei Kategorien angeboten, eine davon liess sich frei benennen. Diese dritte Kategorie wurde in keinem Fall gewählt. Eine Person hat jedoch kein Geschlecht genannt. Dieser Fall wird im Folgenden nur bei Berechnungen ohne geschlechtsspezifische Fragestellung berücksichtigt.

³ Als Bezeichnung für das administrativ-technisch- betriebliche Personal hat sich an der ZHAW das Kürzel ATP etabliert. Diesem Brauchtum folgen wir im vorliegenden Bericht.

Abbildung 1: Geschlechtsverteilung nach Personalkategorie



Anmerkung: WIMA/WIA = Wissenschaftliche Mitarbeitende und wissenschaftliche Assistierende. ATP = Mitarbeitende des administrativ-technisch-betrieblichen Personals

An der Befragung nahmen überwiegend Personen im Alter zwischen 30 und 49 Jahren teil (87.5 %), 11.1 % der Befragten waren zwischen 50 und 59 Jahren alt, 1.4 % waren 60 Jahre oder älter. Keine Person war unter 30 Jahren alt. Die Verteilung der Mitarbeitenden auf die Alterskategorien unterscheidet sich zwischen den Geschlechtern nicht signifikant. Jedoch zeigt sich ein signifikanter Unterschied innerhalb der Personalkategorien: In den Personalkategorien ATP und WIMA/WIA bilden Mitarbeitende im Alter von 30–39 Jahren die Mehrheit, während in der Personalkategorie der Dozierenden die Mehrheit der Mitarbeitenden zwischen 40 und 49 Jahren alt ist ($\chi^2(6) = 30.63, p = .000, n = 143$) (Abbildung 2).

Abbildung 2: Altersverteilung nach Personalkategorie

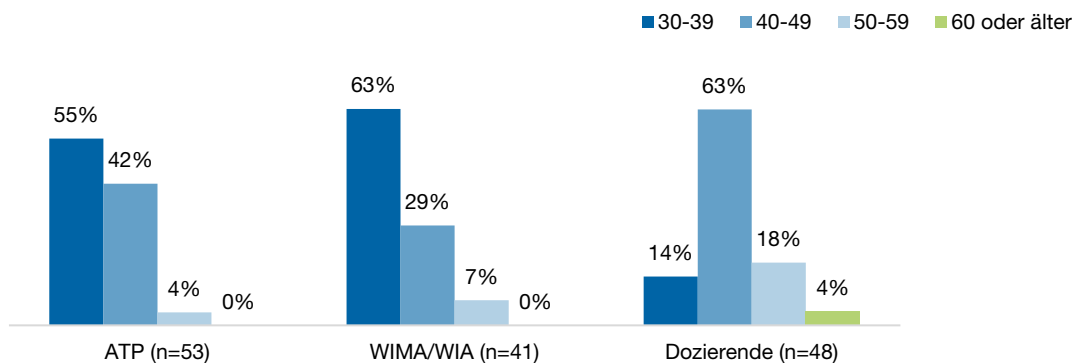
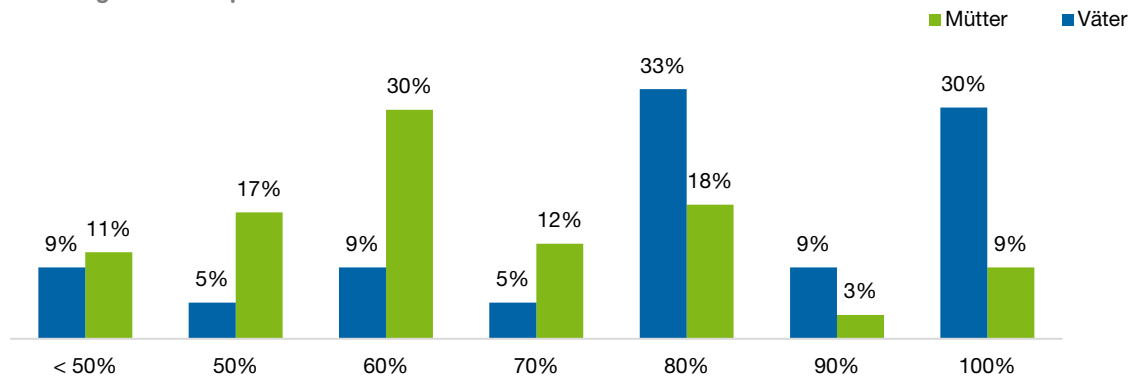


Abbildung 3 zeigt die Verteilung des Arbeitspensums nach Geschlecht. Die Geschlechter unterscheiden sich diesbezüglich deutlich ($\chi^2(1) = 13.39, p = .001, n = 140$): Während 87.6 % der Frauen Teilzeit arbeiten (Pensum von 80 % oder darunter), sind dies bei den Männern 60.5 %.

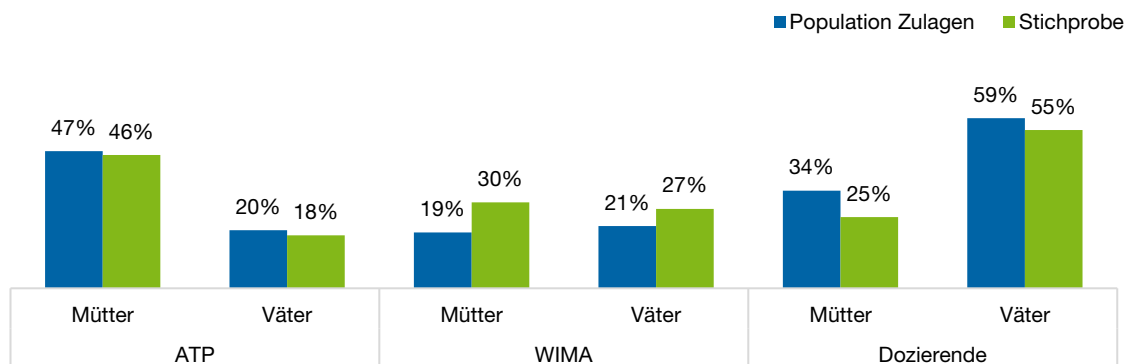
Die Repräsentativität der Stichprobe für die gesamte Population der an der ZHAW tätigen Eltern lässt sich nicht genauer beurteilen. Annäherungsweise bestimmen lässt sich jedoch, wie repräsentativ die Geschlechter und Personalkategorien in der Stichprobe vertreten sind. Per 31. Dezember 2020 waren an der ZHAW gemäss Auskunft der Abteilung Human Resources (HR) 567 Frauen und 692 Männer als wissenschaftliche Assistierende oder wissenschaftliche Mitarbeitende tätig, 642 Frauen und 314 Männer als Mitarbeitende des administrativ-technisch-betrieblichen Personals sowie 482 Frauen und 716 Männer als Dozierende. Anhand der verfügbaren Daten lässt sich nicht präzise bestimmen, wie viele dieser Mitarbeitenden Eltern sind. Einen Anhaltspunkt diesbezüglich liefern jedoch die Daten zur Anzahl Personen, die Kinder- bzw. Ausbildungszulagen beziehen. Der Anteil an Mitarbeitenden, denen zum 31. Dezember 2020 Kinder- bzw. Ausbildungszulagen ausbezahlt wurden, liegt bei den Männern fast doppelt so hoch wie bei den Frauen (63.2 % vs. 33.5 %). Diese Differenz dürfte im Wesentlichen damit zu tun

Abbildung 3: Arbeitspensen nach Geschlecht



haben, dass unter den Vätern anteilmässig deutlich mehr Personen die Zulagen beanspruchen als unter den Müttern.⁴ Nicht zu bestimmen ist für beide Geschlechter die «Dunkelziffer» derjenigen Eltern, die an der ZHAW arbeiten und keine Zulagen geltend machen; klar ist nur, dass diese Ziffer bei den Frauen deutlich grösser sein muss. Die Daten zu den Zulagen lassen jedoch im Sinn einer Annäherung eine Folgerung zu: wie hoch der Anteil der Eltern im Vergleich zwischen den Personalkategorien ist. An der Gesamtzahl aller an der ZHAW beschäftigten Männer, die Zulagen beziehen, machen die wissenschaftlichen Mitarbeiter 21.4 % aus, die ATP-Mitarbeiter 20.0 %, die Dozenten 58.6 %.⁵ Bei den Frauen sind es 19.2 % (wissenschaftliche Mitarbeiterinnen), 47.2 % (ATP-Mitarbeiterinnen) und 33.6 % (Dozentinnen). Damit lässt sich nun vergleichen, welchen Anteil an unserer Stichprobe die Angehörigen der unterschiedlichen Personalkategorien ausmachen (Abbildung 4).

Abbildung 4: Anteil an allen Eltern in Stichprobe/Population, nach Personalkategorie



Anmerkung: Die Balken zeigen den Anteil der Mütter (bzw. Väter) in den einzelnen Personalkategorien an allen Müttern (bzw. Vätern) in der Stichprobe/Population. Beispiel: Die Mütter in der Personalkategorie ATP machen 47.2 % aller Mütter in der Population der Zulagenbeziehenden und 45.9 % aller Mütter in der Stichprobe aus.

Anhand der zu Tandems gruppierten Balken ist in Abbildung 4 jeweils die Differenz zwischen der erwartbaren Vertretung der Personengruppe in der Stichprobe (annäherungsweise anhand der Population der Zulagenbeziehenden) und der tatsächlichen Vertretung zu erkennen. Wie sich zeigt, sind die wissenschaftlichen Mitarbeitenden

⁴ Wenn beide Eltern berufstätig sind, müssen sich diese jeweils entscheiden, wer von beiden den Anspruch beim Arbeitgeber geltend macht. Die Daten der ZHAW deuten darauf hin, dass dies häufiger der Vater ist.

⁵ Ausgenommen von diesen Berechnungen sind die wissenschaftlichen Assistierenden. Diese machen 14.2 % des Personals aus, beziehen aber nur sehr selten Kinder- bzw. Ausbildungszulagen (18 von 484 Personen, 3.7 %). In unserer Stichprobe sind lediglich zwei Personen dieser Personalkategorie vertreten.

sowohl bei den Frauen wie auch bei den Männern in der Stichprobe jeweils leicht übervertreten, was fast gänzlich auf das Konto einer Untervertretung bei den Dozierenden geht. Demnach hätten Dozierende etwas seltener teilgenommen, als es ihrem Anteil an der Population entspräche, wissenschaftliche Mitarbeitende etwas häufiger. Insgesamt jedoch scheint die Stichprobe sowohl bezüglich des Geschlechts wie auch bezüglich der Personalkategorie annäherungsweise repräsentativ für die Grundgesamtheit. Die in Abbildung 4 ersichtlichen Abweichungen zwischen Stichprobe und Population würden sich durch statistische Gewichtungen korrigieren lassen. Wir verzichten darauf, weil die Personalkategorie als Kriterium der Repräsentativität selektiv und die Auswertungen dazu mit den erwähnten Unsicherheiten behaftet sind.

3 Ergebnisse

In den folgenden Kapiteln werden die zentralen Ergebnisse der Studie entlang der oben (Kapitel 2.1) eingeführten Fragestellungen dargestellt.

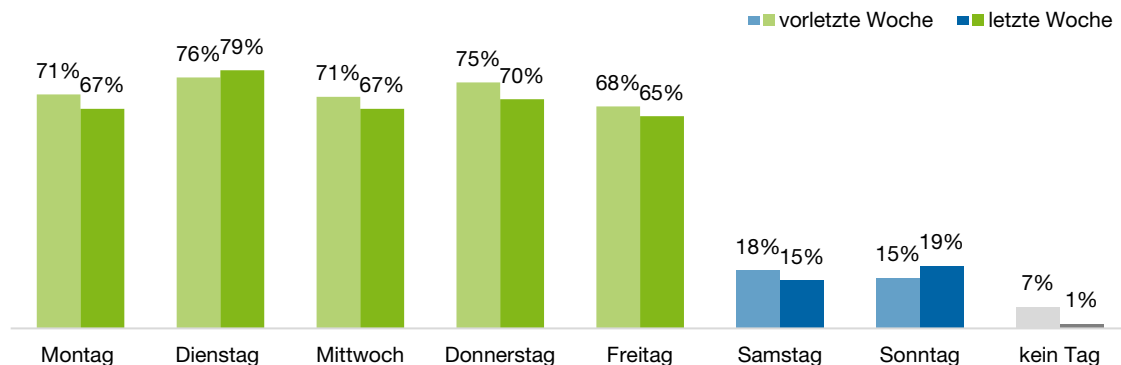
3.1 Das Home-Office: Gestaltung und Befinden

Um Veränderungen des Arbeitslebens im Zusammenhang der Corona-Massnahmen genauer zu beleuchten, stand im ersten Teil des Fragebogens das Befinden der Mitarbeitenden im Home-Office im Fokus. Hier wurden einerseits Fragen gestellt, die sich auf den aktuellen Zeitraum bezogen (z. B. «Wie viele Tage haben Sie in den letzten zwei Wochen im Home-Office gearbeitet?»), andererseits sollte in Erfahrung gebracht werden, ob und ggf. wie stark sich die aktuelle berufliche und familiäre Situation der Teilnehmenden im Vergleich zur Zeit vor dem Lockdown verändert hatte.

3.1.1 Arbeitstage im Home-Office

Von 142 Befragten geben 38.7 % an, dass sie vor dem Lockdown an keinem Tag im Home-Office tätig gewesen sind, 26.1 % an einem halben Tag und 21.8 % an genau einem Tag. Weitere 13.4 % der Mitarbeitenden nennen zwischen 1.5 und 4.5 Tagen. Zum Zeitpunkt der Befragung im Juli 2020 berichten demgegenüber 94.4 % der Mitarbeitenden, dass sie mindestens einen Tag in den letzten zwei Arbeitswochen im Home-Office gearbeitet hätten. Abbildung 5 zeigt die Verteilung der Arbeitstage im Home-Office auf die Wochentage. Über die gesamte Stichprobe hinweg befanden sich die Mitarbeitenden durchschnittlich an 3.8 Tagen ($SD = 1.73$; $min = 0$ $max = 7$) in der letzten Woche und an 3.94 Tagen ($SD = 1.74$, $min = 0$, $max = 7$) in der vorletzten Woche vor Befragung im Home-Office.

Abbildung 5: Arbeitstage im Home-Office



Die Anzahl an Tagen im Home-Office variiert wie anzunehmen in Abhängigkeit des Pensums: Je höher das Pensum der Mitarbeitenden, desto mehr Tage haben sie in den letzten zwei Wochen tendenziell im Home-Office gearbeitet ($\rho = .375$, $p < .001$). Wird das Pensum statistisch kontrolliert, zeigt sich ein deutlicher Effekt der Personalkategorie: Die Dozierenden waren an mehr Tagen im Home-Office (geschätztes $M = 4.24$ Tage, Standardfehler = 0.228) tätig als die wissenschaftlichen Mitarbeitenden (geschätztes $M = 3.40$) und die Angehörigen des administrativ-technischen Personals (geschätztes $M = 3.53$). Die Differenzen zwischen den Dozierenden und den anderen beiden Personalkategorien sind signifikant ($p < 0.05$). Kontrolliert man für die Personalkategorie und das Pensum, zeigt sich hingegen kein Geschlechtseffekt.

3.1.2 Arbeit am Wochenende und an den Abenden

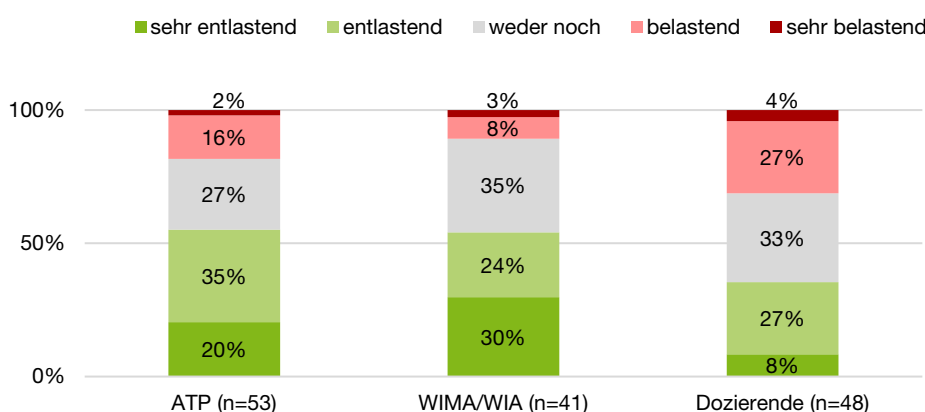
30.9 % ($n = 42$) aller Mitarbeitenden geben an, in den letzten zwei Wochen mindestens einmal auch am Wochenende gearbeitet zu haben. Dieser Anteil liegt bei den Dozierenden (55.1 %) bedeutend höher als bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden (18.9 %) und den Angehörigen des administrativ-technischen Personals (16.3 %). Vier von fünf Mitarbeitenden (83.4 %), die an einem der letzten beiden Wochenenden gearbeitet haben, berichten, dass sie nun häufiger auch am Wochenende arbeiten, als dies vor dem Lockdown der Fall war.

63.7 % ($n = 88$) der Befragten haben nach eigener Angabe in den letzten zwei Wochen mindestens einmal noch nach 20 Uhr im Home-Office gearbeitet. Von diesen 63.7 % geben 70.4 % ($n = 62$) an, mehr oder viel mehr abends zu arbeiten als vor dem Lockdown. Auch hier besteht ein deutlicher Unterschied zwischen den einzelnen Personalkategorien. Kontrolliert für das aktuelle Pensum zeigt sich, dass die Dozierenden für die letzten zwei Arbeitswochen signifikant mehr Abende angeben (geschätztes $M = 4.42$, $SD = 4.07$), an denen sie im Rahmen ihrer Anstellung an der ZHAW gearbeitet haben, als Mitarbeitende aus den Personalkategorien ATP ($M = 1.39$, $SD = 2.86$) und WIMA/WIA ($M = 1.97$, $SD = 1.92$) ($F(2,124) = 10.50$, $p < .000$). An der Signifikanz ändert sich nichts, wenn man nur die Teilstichprobe derjenigen ZHAW-Mitarbeitenden betrachtet, die keiner Nebentätigkeit nachgehen ($n = 101$).

3.1.3 Erleben von Belastung und Entlastung

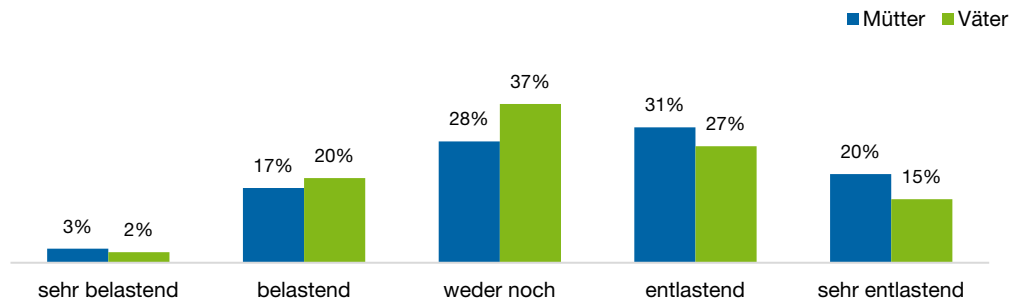
135 Mitarbeitende haben die Frage beantwortet, ob sie das Home-Office zum Zeitpunkt der Befragung mit Blick auf ihre Lebenssituation als entlastend, belastend oder als keines von beidem wahrnehmen. Über alle Personalkategorien hinweg erlebt rund die Hälfte der Mitarbeitenden das Home-Office als entlastend oder sehr entlastend (48.1 %). Dem steht rund ein Fünftel (20.8 %) an Personen gegenüber, die das Heimbüro als belastend oder sehr belastend empfinden. Für 31 % wirkt es sich weder in die eine noch die andere Richtung aus. Zwischen den Personalkategorien lassen sich deskriptiv Unterschiede feststellen (Abbildung 6): Bei den ATP (55.1 %) und den wissenschaftlichen Mitarbeitenden (54.1 %) berichtet jeweils über die Hälfte über eine wahrgenommene Entlastung, während das bei den Dozierenden nur für rund ein Drittel (35.4 %). Auch nimmt knapp ein Drittel der Dozierenden (31.3 %) die Arbeitssituation im Home-Office als belastend oder sehr belastend wahr, während das nur für 10.8 % der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und 18.4 % des ATP-Personals gilt. Diese Differenzen liegen jedoch knapp oberhalb der Signifikanzschwelle (p zweiseitig = .116).

Abbildung 6: Erlebte Belastung/Entlastung im Home-Office nach Personalkategorie



51.6 % der Frauen geben an, dass sie das Home-Office als entlastend oder sehr entlastend finden, bei den Männern sind dies 41.5 % (Abbildung 7). Die Differenz ist jedoch nicht signifikant ($\chi^2(4) = 1.529$, $p = .821$).

Abbildung 7: Erlebte Belastung/Entlastung im Home-Office nach Geschlecht



Zusätzlich zur summarischen Einschätzung wurden die Mitarbeitenden gefragt, *warum* sie das Home-Office als Belastung oder aber Entlastung wahrnehmen (bei neutraler Einschätzung fiel diese Zusatzfrage weg). 57 Personen benennen Gründe für die wahrgenommene Entlastung (Tabelle 1), 24 für Belastung (Tabelle 2).

Als entlastend wird am häufigsten der **Wegfall des Arbeitsweges** erwähnt (36 Nennungen). Daraus ergibt sich in der Regel eine Zunahme an verfügbarer Zeit sowohl für das Berufsleben als auch für das Familienleben ergibt (z. B. «Der Arbeitsweg entfällt. Ich kann länger schlafen, früher mit der Arbeit starten und wenn ich Feierabend mache bin ich sofort für meinen Sohn da»). 22 Nennungen beziehen sich auf die Kategorie **bessere Konzentration/weniger Störungen** (z. B. «Man kann zu Hause ruhiger arbeiten als im Büro»). In 19 Nennungen wird die **bessere Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Haushalt** erwähnt (z. B. «Es verbleibt mir so mehr Zeit vor und nach der Arbeit für Haushalt, Kochen etc.» oder «als Ausgleich dazwischen Sport machen und mich um die Kinder kümmern»). 17 Nennungen lassen sich der Kategorie **flexible Arbeits- oder Tagesgestaltung** zuordnen (z. B. «die Arbeit kann flexibler eingeteilt werden» oder «Durch das Homeoffice habe ich mehr Flexibilität, um z. B. während des Tages auch mal 5 Minuten meine Partnerin bei der Kinderbetreuung zu unterstützen»). In 5 weiteren Nennungen drückt sich aus, dass Eltern die **gute Umgebung und Infrastruktur zu Hause** als entlastend empfinden (z. B. «Jedoch schätze ich nun die angenehme Atmosphäre, die ich in meinem eigenen Büro schaffen kann. Beleuchtung, Belüftung etc. muss nicht abgesprochen werden»). Die restlichen 17 Nennungen beziehen sich auf nur einmal genannte Aspekte, die keiner der erwähnten Kategorien zugeordnet werden konnten (z. B. «persönlicher Gesundheitsschutz ist einfacher umzusetzen»).

Tabelle 1. Zuordnung von Einzelaussagen (orthografisch nicht redigiert) zu Kategorien: von den Mitarbeitenden genannte Gründe für erlebte Entlastung im Home-Office

Anzahl	Kategorie	Ausgewählte Aussagen
36	Wegfall des Arbeitsweges	«Der Arbeitsweg entfällt. Ich kann länger schlafen, früher mit der Arbeit starten und wenn ich Feierabend mache bin ich sofort für meinen Sohn da.»
22	bessere Konzentration/weniger Störungen	«Man kann zu Hause ruhiger arbeiten als im Büro»
19	bessere Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Haushalt	«Es verbleibt mir so mehr Zeit vor und nach der Arbeit für Haushalt, Kochen etc.»
17	flexible Arbeits- oder Tagesgestaltung	«die Arbeit kann flexibler eingeteilt werden»
5	gute Umgebung und Infrastruktur zu Hause	«Jedoch schätze ich nun die angenehme Atmosphäre, die ich in meinem eigenen Büro schaffen kann»

Als belastend benennen die Mitarbeitenden am häufigsten (13 Nennungen) die **Doppelbeanspruchung durch Kinderbetreuung und Arbeit** (z. B. «wenn beide Elternteile hochprozentig arbeiten und keine externe Kinderbetreuung vorhanden ist, ist das sehr belastend» oder «Doppelbelastung Familie Arbeit»). In 10 Nennungen wird deutlich, dass manche das Home-Office als belastend wahrnehmen, weil hier **mehr Störungen** vorkommen als im Büro und folglich die Konzentration beeinträchtigt wird (z. B. «Ablenkung durch Haushalt- und Kinderverantwortung» oder

«Mit kleinen Kindern zu Hause zu arbeiten ist schwierig, auch wenn die Grosseltern im Hause sind»). Sechsmal wird genannt, dass die **fehlenden Kontakte zu Arbeitskolleginnen und -kollegen** und in diesem Zusammenhang beispielsweise die erschwerten Absprachen als belastend wahrgenommen wurden (z. B. «Absprachen mit Kollegen schwieriger» oder «kein Kontakt zu den Arbeitskollegen»). Auch eine **schlechtere Infrastruktur und Ergonomie** (5 Nennungen) wird erwähnt (z. B. «technisch schwieriger Arbeitsplatz» oder «schlechte Ergonomie im Home Office»). Vereinzelt thematisiert wird der **zusätzliche Aufwand in der Lehre** («Mehraufwand zeitlich und inhaltlich für die Umgestaltung des Unterrichts») und der **höhere Erwartungsdruck** («Ich fühle den Druck, jederzeit reagieren zu müssen»). Zweimal wird die **Vermischung von Beruf und Privatsphäre** als belastend beschrieben (z. B. «Abgrenzung ist viel schwieriger, Privat und Beruf vermischt sich mehr im Home-Office, nehme Termine an, die ich sonst nicht angenommen hätte»).

Tabelle 2. Zuordnung von Einzelaussagen (orthografisch nicht redigiert) zu Kategorien: von den Mitarbeitenden genannte Gründe für erlebte Belastung im Home-Office

Anzahl	Kategorie	Ausgewählte Aussagen
13	Doppelbeanspruchung durch Kinderbetreuung und Arbeit	«wenn beide Elternteile hochprozentig arbeiten und keine externe Kinderbetreuung vorhanden ist»
10	mehr Störungen	«Ablenkung durch Haushalt- und Kinderverantwortung»
6	fehlende Kontakte zu Arbeitskolleginnen und -kollegen	«Es verbleibt mir so mehr Zeit vor und nach der Arbeit für Haushalt, Kochen etc.»
5	schlechtere Infrastruktur und Ergonomie	«die Arbeit kann flexibler eingeteilt werden»
3	zusätzlicher Aufwand in der Lehre	«Mehraufwand zeitlich und inhaltlich für die Umgestaltung des Unterrichts»
3	höherer Erwartungsdruck	«Ich fühle den Druck, jederzeit reagieren zu müssen»
2	Vermischung von Beruf und Privatsphäre	«Abgrenzung ist viel schwieriger, Privat und Beruf vermischt sich»

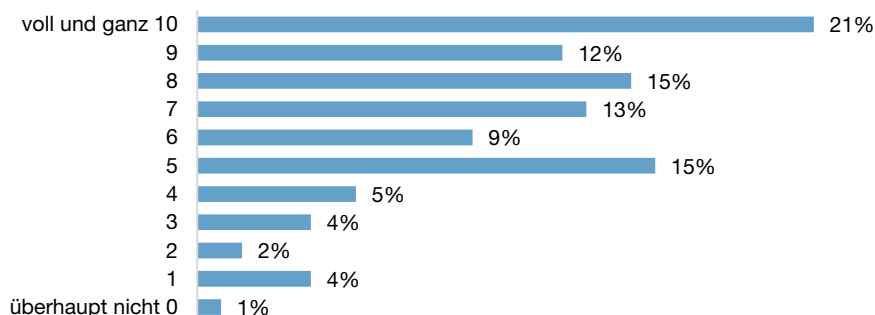
3.1.4 Wie Kinder aus Sicht der Eltern das elterliche Home-Office erlebten

Anhand einer elfstufigen Skala zwischen 0 und 10 konnten die Eltern mit Blick auf die zurückliegenden beiden Wochen angeben, wie gut es ihrem Kind bzw. ihren Kindern ihrer Meinung nach gefallen habe, dass sie als Eltern im Home-Office arbeiteten. Durchschnittlich geben die Eltern hier einen Wert von 6.92 an ($SD = 2.53$, $Median = 7$) (Abbildung 8). Der häufigste Wert liegt bei der maximalen 10 (20.6 % der Antworten). Aber auch in der unteren Hälfte der Skala sind viele Antworten angesiedelt: 30.5 % der Mitarbeitenden geben einen Wert von 5 oder darunter an, 9.9 % einen Wert von 3 oder darunter.

Das Geschlecht der Mitarbeitenden steht in keinem erkennbaren Zusammenhang mit dem angegebenen Wert. Auch das Alter der Mitarbeitenden, das Alter des jüngsten Kindes, die Anzahl Kinder im Haushalt oder der Umstand, ob die Partnerin bzw. der Partner ebenfalls im Home-Office arbeitet, beeinflusst die von den Eltern wahrgenommene Zufriedenheit der Kinder statistisch nicht. Knapp nicht signifikant ist der Zusammenhang mit der Personalkategorie (Kruskal-Wallis-Test(130) = 4.091, $p = .129$).

Deutlich ausgeprägt ist ein anderer Befund: Diejenigen Eltern, die jetzt mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen als vor dem Lockdown, schätzen die Zufriedenheit ihrer Kinder deutlich höher ein als die übrigen Mitarbeitenden ($M = 7.46$ vs. 5.61 ; Mann-Whitney-U-Test(129) = 2406.5, $p < .001$). Der querschnittliche Zusammenhang lässt sich auch in umgekehrter Richtung darstellen: Von denjenigen, die die Zufriedenheit ihrer Kinder auf der Skala von 0 bis 10 retrospektiv mit einer 7 oder höher angeben, verbringen 81.8 % nach dem Lockdown nun mehr Zeit mit ihren Kindern als vor dem Lockdown. Bei denjenigen, die die Zufriedenheit der Kinder mit einer 6 oder darunter bewerten, sind es nur 53.8 % ($\chi^2(1) = 11.687$, $p < .001$). Eltern, die das Home-Office als belastend oder sehr belastend empfinden ($n = 28$), berichten eine signifikant geringere Zufriedenheit ihrer Kinder ($M = 5.75$, $SD = 2.5$) als jene Eltern, die das Home-Office als Entlastung wahrnehmen ($M = 7.64$, $SD = 2.5$; $F(2, 127) = 6.13$, $p = .003$).

Abbildung 8: «Wie, glauben Sie, hat es Ihrem Kind/Ihren Kindern gefallen, wenn Sie im Home-Office gearbeitet haben?»



Alle Eltern wurden gefragt, was genau ihr Kind bzw. ihre Kinder gut daran fänden, dass sie als Eltern vermehrt zu Hause arbeiteten (Tabelle 3). Von 127 Mitarbeitenden liegen dazu offene Antworten vor. Die meisten Nennungen ($n = 79$) fallen unter die Kategorie **mehr Präsenz der Eltern**. Dazu gehören Aussagen wie «die Möglichkeit, stets auf die Ressource Mama/Papa zugreifen zu können, z. B. zur Ablenkung / Abwechslung / Verpflegung / Hilfe», «Eltern sind anwesend und können im Notfall schneller da sein» oder «Ich bin immer da, wenn es mich braucht». Weitere 49 Nennungen wurden in der Kategorie **mehr gemeinsame Zeit für die Familie** zusammengefasst. Aus Sicht der Eltern schätzen die Kinder es, dass die Familie nun mehr Zeit für Beschäftigungen habe, an denen sich alle beteiligten: z. B. gemeinsames Spielen oder – worauf besonders häufig verwiesen wird – dass man häufiger zusammen kocht oder isst (z. B. «Meine Präsenz zuhause wird geschätzt, es ergeben sich viele Momente des (meist kürzeren) Zusammenseins (Gespräche, kurze Spiele, gemeinsames Essen), die es vorher nicht gegeben hatte» oder «dass wir mehr Zeit zusammen verbringen und das Zuhause kultiviert wird (gemeinsames Kochen, Balkonbepflanzung, mehr Gespräche)»). 11 Nennungen lassen sich zur Kategorie **weniger Fremdbetreuung** zusammenfassen (z. B. «dass sie weniger fremdbetreut werden» oder «dass sie nicht mehr in den Hort gehen müssen»). Darüber hinaus schätzen die Kinder in der Wahrnehmung der Eltern **frischeres oder besseres Essen** (9 Nennungen) (z. B. «es wird täglich frisch gekocht»). Einige Eltern (4 Nennungen) erwähnen, dass die Kinder es gut fänden, **die Arbeit der Eltern kennen zu lernen** (z. B. «Kind lernt mehr über unsere Arbeit und unsere Arbeitskollegen kennen» oder «Meiner Tochter gefällt es auch ab und zu mal bei mir ins Büro zu schauen und meinen Team-Kolleginnen per Zoom zuzuwinken»). Weitere vier Personen erwähnen, dass es nun **gelockerte Regeln** zur Nutzung digitaler Medien gebe, die den Kindern gefielen (z. B. «Dass mehr TV und iPad-Nutzung erlaubt war»). 10 Nennungen konnten keiner übergreifenden Kategorie zugeordnet werden (z. B. «Stillen häufig(er) möglich»). Schliesslich bringen weitere 10 Personen in ihrer Antwort den Hinweis unter, dass es für die Kinder keinen Unterschied mache, ob sie als Eltern im Büro oder zu Hause arbeiten. Dies wird einerseits mit dem Alter der Kinder begründet («sie sind zu klein») oder damit, dass sich nichts an der Betreuungssituation geändert habe («Meine Kinder werden so oder so an den Tagen, an denen ich arbeite, von der Grossmutter betreut» oder «Mein Kind war in den letzten 2 Wochen in der Schule und hat nichts vom Home-Office gemerkt»).

Tabelle 3. Zuordnung von Einzelaussagen (orthografisch nicht redigiert) zu Kategorien: «Was, glauben Sie, findet Ihr Kind/finden Ihre Kinder gut daran, dass Sie zuhause arbeiten?»

Anzahl	Kategorie	Ausgewählte Aussagen
79	mehr Präsenz der Eltern	«Möglichkeit, stets auf die Ressource Mama/Papa zugreifen zu können, z. B. zur Ablenkung / Abwechslung / Verpflegung / Hilfe»
49	mehr gemeinsame Zeit für die Familie	«Meine Präsenz zuhause wird geschätzt, es ergeben sich viele Momente des (meist kürzeren) Zusammenseins»
11	weniger Fremdbetreuung	«dass sie nicht mehr in den Hort gehen müssen»
9	frischeres oder besseres Essen	«es wird täglich frisch gekocht»
4	Kindern lernen Arbeit der Eltern kennen	«Kind lernt mehr über unsere Arbeit und unsere Arbeitskollegen kennen»
4	gelockerte Regeln	«Dass mehr TV und iPad-Nutzung erlaubt war»

Im darauf folgenden Teil konnten die Mitarbeitenden angeben, was ihren Kindern *nicht* daran gefalle, dass die Eltern nun vermehrt im Home-Office sind (Tabelle 4). Dazu liegen 114 verwertbare Nennungen vor. Mit 53 Nennungen kam die Kategorie **Eltern trotz Präsenz nicht verfügbar** am häufigsten zur Sprache. Aus Sicht der Eltern hat es den Kindern weniger gefallen, dass jene trotz ihrer physischen Präsenz zu Hause von den Kindern nicht gestört werden dürften oder dass die Eltern keine Zeit hätten, um auf die Kinder einzugehen (z. B. «Eltern ständig am Computer arbeitend; man ist physisch anwesend, steht aber nicht immer und nicht sofort zur Verfügung» oder «Es gibt keine klare Abgrenzung zwischen Freizeit und Arbeit, sie verstehen nicht immer, dass sie nicht ständig zu mir kommen können, wenn ich am Schreibtisch sitze»). Weitere 16 Nennungen fallen in die Kategorie **mehr Regeln**: Die Kinder müssten nun mehr Rücksicht nehmen auf die Arbeit der Eltern, müssten leiser sein, dürften nicht stören, müssten mehr aufräumen oder das Arbeitszimmer der Eltern meiden (z. B. «Büro muss aufgeräumt sein» oder «Rücksicht nehmen auf Arbeitsrhythmus»). 10 Personen erwähnen, dass den Kindern **negative Verhaltensweisen der Eltern** auf- und missfalle, das mit der Arbeit zu Hause verbunden sei: Die Eltern seien gereizt, erschöpft, gestresst, schimpften schneller (z. B. «Ich bin sichtlich erschöpft, sage immer, dass ich keine Zeit habe, und schimpfe einfach schneller» oder «Ich bin gestresst und kann ihnen keine Aufmerksamkeit schenken»).

Tabelle 4. Zuordnung von Einzelaussagen (orthografisch nicht redigiert) zu Kategorien: «Was, glauben Sie, gefällt Ihrem Kind/Ihren Kindern nicht daran, dass Sie zuhause arbeiten?»

Anzahl	Kategorie	Ausgewählte Aussagen
53	Eltern trotz Präsenz nicht verfügbar	«Eltern ständig am Computer arbeitend; man ist physisch anwesend, steht aber nicht immer und nicht sofort zur Verfügung»
16	mehr Regeln	«Büro muss aufgeräumt sein»
10	negative Verhaltensweisen der Eltern	«Ich bin gestresst und kann ihnen keine Aufmerksamkeit schenken»
9	vermehrte Kontrolle durch die Eltern	«dass ich die schulischen Leistungen strenger kontrolliere»
7	weniger Privatsphäre	«zuviel Mama»

Neun Antworten lassen sich der Kategorie **vermehrte Kontrolle durch die Eltern** zuordnen: Eltern hätten die Kinder nun mehr unter ihrer Aufsicht und könnten zu deren Verdruss besser kontrollieren, was die Kinder den Tag hindurch machten, wie häufig sie am Handy seien oder wie pflichtbewusst sie ihre Aufgaben erledigten (z. B. «dass ich die schulischen Leistungen strenger kontrolliere» oder «stärkere Kontrolle der aufgestellten Regeln des Zusammenlebens»). In 7 Nennungen thematisieren die Eltern, den Kindern gefalle es nicht, dass man nun so dicht beieinander sei und damit **weniger Privatsphäre** habe (z. B. «Er fühlt sich bedrängt» oder «zuviel Mama»). 17 Nennungen führen spezifische Aspekte an, die keiner der genannten Kategorien zuzuordnen sind (z. B. «Meinem Sohn gefällt nicht, dass ich sein Zimmer zum Arbeitszimmer umfunktionieren musste» oder «immer wieder Abschied nehmen für Arbeitsphasen»). Schliesslich gibt es auch bei dieser Frage mehrere Nennungen ($n = 16$), in denen betont wird, dass sich für die Kinder aufgrund des Home-Office der Eltern nichts verändert habe (z. B. «Die Kinder sind zu klein, um das zu merken, zumal sie in der Zeit in der Kita sind» oder «haben sich nicht negativ geäussert»).

3.1.5 Wie Kinder das Home-Office der Eltern erlebt haben

Auch die Kinder und Jugendlichen selbst wurden gefragt, wie es ihnen gefällt, dass ihre Mutter oder ihr Vater im Home-Office arbeiten. Die Antworten konnten sich auf einer 11-stufigen Skala zwischen 0 = »überhaupt nicht« und 10 = «voll gut» bewegen. Der Mittelwert liegt bei 7.15 ($SD = 1.99$, $Median = 7$, $min = 3$, $max = 10$). Die Einschätzung der Kinder und Jugendlichen hängt signifikant mit deren Alter zusammen ($r = -.576$, $p = .002$), was sich in Gruppenunterschieden zeigt: Bei den Kindern im Alter von 8–12 Jahren ($n = 16$) liegt der Mittelwert bei 7.88 ($SD = 1.54$) und damit signifikant höher als bei den Jugendlichen im Alter von 13–20 Jahren ($M = 6.09$; $SD = 2.16$; $F(1, 26) = 6.28$, $p = .019$). Auf die Frage, was ihnen gut gefalle daran, dass die Eltern nun vermehrt zu Hause arbeiten, antworteten 25 Kinder und Jugendliche. Die Antworten thematisieren am häufigsten die **Präsenz/Verfügbarkeit der Eltern** (z. B. «es ist immer jemand da, wenn ich ihn brauche» oder «sie können mir helfen»). Auch sonst werden dieselben Aspekte genannt, die auch von den Eltern angesprochen werden, in einigen Fällen wird **mehr**

gemeinsame Zeit für die Familie erwähnt, vereinzelt das geringere Ausmass an Fremdbetreuung. Auch die Nennungen der Kinder und Jugendlichen zur Frage, was ihnen am Home-Office der Eltern nicht gefällt, spiegeln die Antworten der Eltern. Thematisiert wird in jeweils einigen Nennungen, dass Eltern trotz Präsenz nicht verfügbar seien («Hier aber keine Zeit»), dass es zu vermehrter Kontrolle durch Eltern komme und man seltener ungestört sei (weniger Privatsphäre, z. B. «Ich fühl mich beobachtet.», «strengere Kontrolle des Medienkonsums», «zu viele Personen in der Wohnung», «weniger Freiheit laute Musik zu hören, weniger Me-Time»). Ähnlich wie bei den Eltern nutzen auch einzelne Kinder und Jugendliche die Antwortmöglichkeit dazu, um mitzuteilen, dass das Home-Office nichts Wesentliches verändert habe (z. B. «nichts/egal»).

3.1.6 Einstellung zum Home-Office mit Blick auf die Zukunft

75.4 % der Mitarbeitenden geben an, dass sie auch künftig häufiger im Home-Office arbeiten möchten, als sie dies vor dem Lockdown getan haben. 1.4 % möchten weniger im Home-Office arbeiten, für 23.2 % hat sich durch die Erfahrung des Lockdowns diesbezüglich nichts verändert. Anhand der offenen Antworten von 102 Mitarbeitenden kann rekonstruiert werden, was die häufigsten Gründe dafür sind, dass die Arbeit im Home-Office für viele attraktiv ist. Diese Antworten überlappen sich mit denjenigen zu den Gründen für erlebte Entlastung, sind jedoch nicht deckungsgleich. Mit insgesamt 52 bzw. 51 Nennungen stellen die umfangreichsten Kategorien **Zeitersparnis durch Wegfall des Arbeitsweges** und **bessere Konzentration/effizienteres Arbeiten** dar (z. B. «unnötige Pendelzeit sparen, «effizienteres Arbeiten» oder «langer Anfahrtsweg fällt weg, ich bin dadurch fitter (bekomme mehr Schlaf) und sitze dennoch früher am Schreibtisch»). 32 Nennungen betreffen eine erhöhte Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Haushalt (z. B. «Unser Familien- und Arbeitsalltag lässt sich entspannter gestalten» oder «mehr Zeit für die Familie»). Ebenfalls vergleichsweise oft (12 Nennungen) wird eine **flexiblere Tagesgestaltung** genannt (z. B. «Mehr Freiheit in der Gestaltung des Tags fördert die Produktivität enorm» oder «Ich kann meinen Tag flexibler gestalten»). Erwähnt wird in diesem Zusammenhang vereinzelt, dass dies nur möglich sei, weil eine entsprechende Einrichtung des Home-Office inzwischen erfolgt ist (z. B. «Jetzt bin ich gut eingerichtet zu Hause und es funktioniert gut.»). Weitere 20 Nennungen thematisieren einzelne Aspekte, die sonst nicht vorkamen («gesundheitliche Bedenken bzgl. Ansteckung und Verbreitung der Pandemie») oder inhaltlich unscharf blieben (z. B. «Um mir diese gewonnene Lebensqualität ein Stück weit zu erhalten»).

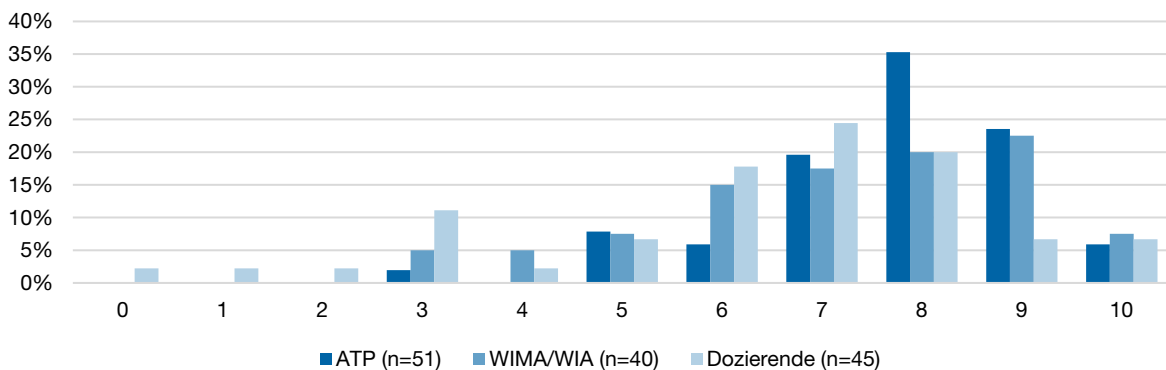
3.2 Die Gestaltung des Familienalltags

3.2.1 Zufriedenheit mit der Gestaltung des Familienalltags

Die Mitarbeitenden wurden gefragt, wie zufrieden sie mit der Gestaltung ihres Familienalltags in den letzten zwei Wochen vor der Befragung gewesen waren. Dazu konnten sie auf einer Skala zwischen 0 («überhaupt nicht zufrieden») und 10 («völlig zufrieden») Stellung nehmen. Der Mittelwert liegt bei 7.17 ($SD = 1.88$, $Median = 7.5$), die gewählten Werte reichen von 1 bis 10. Abbildung 9 gibt die Verteilung für die drei Personalkategorien wieder. Wie sich grafisch andeutet, besteht ein signifikanter Unterschied zwischen den Dozierenden und den übrigen beiden Gruppen. Kontrolliert für die Variablen Geschlecht, Alter und Arbeitspensum liegt der geschätzte Mittelwert bei den Dozierenden bei 6.23, bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden bei 7.49 und bei den Mitarbeitenden des administrativ-technischen Bereichs bei 7.80 ($F(2,125) = 7.181$, $p < .001$). Die Dozierenden sind also im Mittel weniger zufrieden als die übrigen beiden Gruppen, diese unterscheiden sich untereinander nicht signifikant ($p = .425$). Keine signifikanten Zusammenhänge finden sich ferner zwischen der Zufriedenheit mit der Gestaltung des Familienalltags und dem Geschlecht der Mitarbeitenden, deren Alter, dem Arbeitspensum oder auch dem Umstand, ob das jüngste Kind im Haushalt bereits zur Schule geht.

Dagegen zeigt sich ein statistischer Einfluss der Variable, mit der erhoben wurde, ob die Partnerin bzw. der Partner der befragten Mitarbeitenden in den letzten zwei Wochen ebenfalls im Home-Office gearbeitet hatte. Ist dies der Fall, so sind die Mitarbeitenden mit der Gestaltung des Familienalltags im Durchschnitt um einiges unzufriedener ($T(120) = 2.961$, $p < .01$). Der Zusammenhang zeigt sich unabhängig vom Geschlecht, d. h. es spielt keine Rolle, ob es sich bei dem Partner um eine Frau oder einen Mann handelt.

Abbildung 9: Zufriedenheit mit Familienalltag nach Personalkategorie



Theoretisch ist nun denkbar, dass der dargelegte Befund zur Partnerin bzw. dem Partner im Home-Office die zuvor dargestellte geringere Zufriedenheit der Dozierenden erklären könnte: dann nämlich, wenn deren Partnerinnen bzw. Partner im Durchschnitt häufiger im Home-Office wären, als dies bei den anderen Personalkategorien der Fall ist. Das trifft jedoch im Vergleich mit den Dozierenden nur für die Mitarbeitenden des administrativ-technischen Personals zu (50.0 % der Fälle vs. 69.0 % bei den Dozierenden), nicht bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden (66.7 %). Entsprechend ändert sich am signifikanten Einfluss der Personalkategorien auch nichts, wenn man die Variable «Partner/in im Home-Office» als Kontrollvariable in die Analyse des Zusammenhangs zwischen Personalkategorie und Zufriedenheit miteinbezieht.

3.2.2 Veränderungen in der Gestaltung des Familienalltags nach dem Lockdown

Im Vergleich mit der Zeit vor dem Lockdown hat sich die Gestaltung des Familienalltags bei rund der Hälfte der Mitarbeitenden (51.1 %) zum Zeitpunkt der Befragung verbessert, wie aus den Antworten auf die entsprechende Frage hervorgeht. Fünf Prozent berichten, dass sich der Familienalltag sogar sehr verbessert habe. Für 17 der insgesamt 141 Personen (12.1 %) hat sich die Gestaltung des Familienalltags verschlechtert, bei dreien von ihnen (2.1 %) sehr verschlechtert. Die restlichen 36.9 % beantworten die Frage mit «weder noch». Positive Bewertungen der Veränderungen sind also deutlich häufiger als negative. Das zeigt sich unabhängig vom Geschlecht, von der Personalkategorie, vom Alter der Mitarbeitenden oder vom Alter des jüngsten Kindes im Haushalt. Auch die 17 alleinerziehenden Personen der Stichprobe stehen subjektiv nicht schlechter da: Unter ihnen nehmen neun (52.9 %) die Gestaltung des Familienalltags im Vergleich mit der Zeit vor dem Lockdown als verbessert war.

Aufschlussreich sind die von den Mitarbeitenden gemachten Angaben zu den beiden offenen Fragen, was sich denn genau verbessert bzw. verschlechtert habe (Tabelle 5). Die Antworten wurden wiederum inhaltsanalytisch zu Kategorien zusammengefasst. Mit Blick auf erlebte Verbesserungen des Familienalltags wird 32-mal und damit mit am häufigsten auf eine **verbesserte Balance zwischen Arbeit und Familie** verwiesen (z. B. «Die Balance zwischen Arbeit und Familie lässt sich leichter finden. Das sind ganz praktische Sachen, wie mehr resp. flexibler Zeit für Wäschewaschen, Abendessenkochen oder Einkäufe erledigen» oder «Mein Schlaf-Wach-Rhythmus ist besser. Mit meinem Mann verstehe ich mich besser – wir sehen uns mehr und können den Alltag besser koordinieren (wer wann kocht, einkauft etc)»). Ebenfalls 32-mal wird die Kategorie **mehr Zeit für die Familie** angesprochen. In Nennungen dieses Typs wird oft auf den Ausfall des täglichen Arbeitswegs oder auch des beruflich bedingten Reisens verwiesen, was mehr Zeit sowohl für alltägliche Dinge wie Hausarbeit als auch für gemeinsame Unternehmungen in der Familie freisetze. Eine Person drückt das so aus: «gemeinsame Zeit als Familie, vor allem weil mein Partner vorher die halbe Woche auf Reisen war; dadurch kann die Kinderbetreuung viel besser aufgeteilt werden. Spontane Aktivitäten für Kinder sind viel eher möglich geworden.» Ein Vater formuliert eine ähnliche Wahrnehmung wie folgt: «Während des Lockdowns ist mir aufgefallen, dass wir uns als Eltern zu wenig Zeit für die Kinder nehmen. Und ich spreche nicht nur von Hausaufgaben und ein wenig Spass haben – sondern richtige Gespräche führen, richtige Ausflüge, uns Zeit nehmen, die Kinder emotional wahrzunehmen. Dadurch hat sich meine Vater-Sohn-Beziehung massiv verbessert.» Eine weitere Person formuliert: «Wir nehmen einander besser wahr und gehen besser aufeinander ein, ich bin näher dran an den Sorgen, Launen, Wünschen meiner Kinder. Es gibt mehr

Momente, in denen meine Kinder unmittelbar von ihren Erlebnissen in Schule und Hort erzählen. Wir fühlen uns weniger im Hamsterrad.»

Tabelle 5. Zuordnung von Einzelaussagen (orthografisch nicht redigiert) zu Kategorien: «Was hat sich konkret in der Gestaltung Ihres familiären Alltags verbessert?»

Anzahl	Kategorie	Ausgewählte Aussagen
32	verbesserte Balance zwischen Arbeit und Familie	«Die Balance zwischen Arbeit und Familie lässt sich leichter finden»
32	mehr Zeit für die Familie	«gemeinsame Zeit als Familie, vor allem weil mein Partner vorher die halbe Woche auf Reisen war; dadurch kann die Kinderbetreuung viel besser aufgeteilt werden»
9	verbesserte Rollenteilung	«Meine Partnerin und ich können uns besser organisieren/aufteilen, was Erziehung und Haushalt angeht»
2	positive Wirkung auf Kinder	«Unser Sohn hat sehr vom Homeschooling profitiert. Er hat sich persönlich und gesundheitlich sehr positiv entwickelt»

Der Zuwachs an Qualität in den Beziehungen der Familienmitglieder untereinander beschränkt sich nicht nur auf die Eltern-Kind-Beziehung, sondern wird mehrfach auch auf die Partnerschaft bezogen (z. B. «Wir sind weniger unterwegs und dies hat sich positiv auf unsere Ehe ausgewirkt»). Insgesamt neunmal werden positive Veränderungen genannt, die sich als **verbesserte Rollenteilung** fassen lassen. Teils wird hier auf klarere oder funktionalere Absprachen zwischen Eltern und Kindern, teils auch auf eine verbesserte Abstimmung zwischen den Eltern hingewiesen. Auch hierfür scheint der Zugewinn an Zeit, der sich durch den ausfallenden Arbeitsweg ergeben hat, eine wichtige Rolle zu spielen: «Mein Mann kam besser auf seine Arbeitsstunden, da ich eine Mittagsbetreuung von ihm übernehmen konnte. Auch am Morgen musste er nicht warten, bis das letzte Kind aus dem Haus ist.» Ähnlich stellt ein Vater fest: «Meine Partnerin und ich können uns besser organisieren/aufteilen, was Erziehung und Haushalt angeht.» Zusätzlich zu diesen vergleichsweise häufig angesprochenen Antwortkategorien werden spezifischere Aspekte der Verbesserung genannt wie etwa, dass man sich in der Familie seit dem Lockdown gesünder ernähre. In zwei Nennungen wird erwähnt, dass der **Lockdown sich positiv auf die Kinder ausgewirkt** habe, im einen Fall emotional, im anderen gesundheitlich. Dies wiederum habe die Atmosphäre in der Familie positiv beeinflusst.

In den Antworten auf die Frage nach erlebten *Verschlechterungen* in der Gestaltung des Familienalltags fällt auf, dass die erwähnten Aspekte meist eng mit den genannten Verbesserungen korrespondieren, nur dass sich das Vorzeichen ändert (Tabelle 6). Die Antworten von sechs Personen lassen sich auch hier mit dem Balancieren unterschiedlicher Ansprüche in Verbindung bringen, nur dass es diesmal um eine **verschlechterte Balance zwischen Arbeit und Familie** geht (z. B. «Haushaltsarbeiten blieben liegen. Es gab keine Verschnaufpausen, entweder sollten die Kinder betreut werden oder man war am Arbeiten»). Die fehlende Abgrenzung von Arbeits- und Familienzeiten scheint die Qualität der Betreuung zu beeinträchtigen (z. B. «mussten die Kinder oft vor dem Fernseher parkieren oder Tablet usw. erlauben, um überhaupt arbeiten zu können. Dabei habe ich kein gutes Gefühl, denn die Kinder fühlen sich auch vernachlässigt»). Der schnellere, flexiblere Wechsel von Arbeits- und Familienzeiten, den viele Eltern als Zugewinn an Freiheit erleben, wird von anderen als mit Unsicherheit verbundene Diffusion erlebt (z. B. «Keine fixe Struktur, da Sitzungen zu allen Zeiten und Unzeiten, oft auch über Mittag und abends. Ich war die ganze Zeit zuhause und habe meine Kinder doch kaum gesehen, da ich nur am Arbeiten war»). Für die erwähnte Umkehrung des Vorzeichens werden in weiteren Antworten einige Gründe erkennbar.

Erlebt wurde im Lockdown mehrfach (6 Nennungen) eine **Verschärfung des Leistungsdrucks** (z. B. «Bachelor-, Masterarbeiten und gleichzeitig Prüfungszeit enorm aufwändig im Online-Modus, 7 Tage arbeiten fast ein Muss momentan»). Zudem kam es vereinzelt zu einer **Zunahme von Konflikten zwischen den Familienmitgliedern** (4 Nennungen). Diese scheint teils im Zusammenhang mit den Anforderungen bei der Arbeit zu stehen («mehr Konflikte in der Partnerschaft zur Frage, wer wann arbeiten darf»), teils aber auch mit nicht gut bewältigten Veränderungen in den Regeln des Zusammenlebens («mehr Streit wegen Hausarbeit, wegen Einhalten von Regeln des Zusammenlebens»).

Tabelle 6. Zuordnung von Einzelaussagen (orthografisch nicht redigiert) zu Kategorien: «Was hat sich konkret in der Gestaltung Ihres familiären Alltags verschlechtert?»

Anzahl	Kategorie	Ausgewählte Aussagen
6	verschlechterte Balance zwischen Arbeit und Familie	«Haushaltsarbeiten blieben liegen. Es gab keine Verschnaufpausen, entweder sollten die Kinder betreut werden oder man war am Arbeiten»
6	Verschärfung des Leistungsdrucks	«Bachelor-, Masterarbeiten und gleichzeitig Prüfungszeit enorm aufwändig im Online-Modus, 7 Tage arbeiten fast ein Muss momentan»
4	Zunahme von Konflikten zwischen den Familienmitgliedern	«mehr Streit wegen Hausarbeit, wegen Einhalten von Regeln des Zusammenlebens»
2	Eltern haben weniger Zeit für sich selber	«Zudem haben meine Partnerin und ich kaum Zeit für einander»

Auch hier wird also gerade das als Belastung empfunden, was andere Familien als Zuwachs an Qualität wahrnehmen. Eine letzte Kategorie schliesslich bezieht sich darauf, dass die Eltern durch das vermehrte Home-Office oder die geringere Verfügbarkeit von Fremdbetreuung in der Zeit nach dem Lockdown **weniger Zeit für sich selber** (2 Nennungen) hätten (z. B. «Zudem haben meine Partnerin und ich kaum Zeit für einander, jede/r für sich und auch kaum Zeit für elterliche Reflexion, da kaum Hütedienst zu organisieren ist»).

3.3 Die Betreuungssituation

Als spezifischer Aspekt des familiären Alltags wurde im nächsten Teil des Fragebogens die Betreuungssituation der Kinder erfragt, dies auch und insbesondere im Vergleich mit der Zeit vor dem Lockdown.

3.3.1 Kinderbetreuung und mit den Kindern verbrachte Zeit

Erfragt wurde konkret, ob die Mitarbeitenden die Kinder nun häufiger betreuten und ob sie mehr Zeit mit ihnen verbrachten als vor dem Lockdown. Ein Fünftel (21.3 %) aller Mitarbeitenden berichtet, dass sie die Kinder häufiger betreuen als vor dem Lockdown; sieben von zehn (69.4 %) geben an, dass sie jetzt mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen. Die Veränderung in der Betreuung ist abhängig von der Personalkategorie: Während 34.0 % aller Dozierenden angeben, dass sie die Kinder nun häufiger betreuen, trifft das bei den administrativ-technischen Mitarbeitenden nur auf jede fünfte Person (19.6 %), bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Assistierenden nur auf jede sechste (15.0 %) Person zu ($\chi^2(2) = 4.982$, p einseitig $< .05$). Sieht man sich den direkten Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und der Veränderung in der Betreuung an, so zeigen sich Unterschiede: 32.6 % der Männer betreuen ihre Kinder jetzt häufiger als vor dem Lockdown, während dies nur für 17.9 % der Frauen gilt ($\chi^2(1) = 3.654$, p einseitig $< .05$). Allerdings könnte sich dieser Effekt mit demjenigen der Personalkategorie überlagern, da unter den Dozierenden proportional ja mehr Männer vertreten sind als unter den übrigen Personalkategorien. Die nähere Inspektion der Daten zeigt, dass in allen drei Personalkategorien mehr Männer als Frauen über eine Zunahme ihrer Betreuungszeit berichten. Zugleich berichten Dozierende beider Geschlechter über eine stärkere Zunahme der Betreuungszeit als die Mitarbeitenden der anderen beiden Personalkategorien. Im Ergebnis deutet sich damit an (die Folgerung ist aufgrund der geringen Zellgrössen mit einiger Vorsicht zu ziehen), dass sowohl die Personalkategorie als auch das Geschlecht die Zunahme der Betreuungszeit statistisch beeinflussen.

3.3.2 Zufriedenheit mit der Gestaltung der Betreuungssituation

Mit der Betreuungssituation ihrer Kinder sind die Mitarbeitenden zur Zeit der Befragung mehrheitlich zufrieden oder sogar sehr zufrieden. Erfragt wurde dieser Aspekt auf einer Skala zwischen 0 («überhaupt nicht zufrieden») und 10 («völlig zufrieden»). Der ermittelte Mittelwert liegt bei 8.47, der Median bei 9, die Standardabweichung bei 2.54. Knapp jede zehnte Person (9.4 %) gibt einen Wert von 3 oder darunter an, vier von 139 Personen (2.9 %) wählen den tiefstmöglichen Wert 0. Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit der Betreuungssituation ist statistisch weder vom Geschlecht des Elternteils oder dem Arbeitspensum noch vom Alter des jüngsten Kindes im Haushalt

beeinflusst. Keine Rolle spielt, ob der Partner bzw. die Partnerin ebenfalls im Home-Office arbeitet. Deskriptiv liegt die Zufriedenheit bei den Dozierenden im Mittel etwas niedriger als beim administrativ-technischen Personal und den Angehörigen des Mittelbaus (7.98 vs. 8.82 bzw. 8.63), die Differenz ist indessen zu klein, als dass sie nicht auch durch Zufall entstanden sein könnte (paarweiser Vergleich Dozierende zu ATP: $p = .103$). Einen Unterschied scheint aber die Anzahl der Kinder im Haushalt zu erzeugen: Eltern mit drei Kindern ($M = 7.17$) sind mit der Betreuungssituation im Durchschnitt unzufriedener als solche mit zwei Kindern ($M = 8.51$) oder nur einem Kind ($M = 8.74$) (paarweiser Vergleich drei Kinder vs. ein Kind: $T(60) = 1.754$, $p \text{ einseitig} < .05$).

3.3.3 Veränderungen der Betreuungssituation nach dem Lockdown

57.3 % aller befragten Mitarbeitenden geben an, dass sich die Betreuungssituation ihres Kindes bzw. ihrer Kinder im Vergleich mit der Zeit vor dem Lockdown weder verschlechtert noch verbessert habe. 27 Personen (18.7 %) berichten über eine Verbesserung, 23 (16.0 %) über eine Verschlechterung. Dabei zeigen sich keine dramatischen Veränderungen: Nur jeweils eine Person (0.7 %) gibt an, die Situation habe sich *sehr* verschlechtert bzw. *sehr* verbessert. Der Anteil an Personen, die über Verbesserungen oder Verschlechterungen berichten, ist augenscheinlich weder durch das Geschlecht, das Arbeitspensum noch das Alter der Mitarbeitenden beeinflusst. Einen Unterschied macht jedoch die Personalkategorie: Während nur 2.5 % aller wissenschaftlichen Mitarbeitenden angeben, dass sich die Betreuungssituation ihrer Kinder im Vergleich mit der Zeit vor dem Lockdown verbessert habe, sind dies bei den Dozierenden und bei beim ATP-Personal jeweils rund ein Viertel (27.5 % bzw. 28.3 %) ($\chi^2(4) = 12.301$, $p < .05$). Entsprechend höher fällt bei den Mitarbeitenden des Mittelbaus der Anteil derjenigen aus, die die Situation als unverändert wahrnehmen (72.5 % vs. 60.8 % bzw. 54.3 %). Ein deutlicher Zusammenhang findet sich zwischen der Einschätzung der Betreuungssituation und dem Alter des jüngsten Kindes im Haushalt. Während nur jeder zehnte Elternteil (10.7 %) mit einem Kind im Vorschulalter von einer verbesserten Betreuungssituation berichtet, liegt dieser Anteil bei den Eltern älterer Kinder bei knapp einem Drittel (31.7 %) ($\chi^2(2) = 9.438$, $p < .01$).

3.4 Zufriedenheit mit dem Familienalltag und weitere Indikatoren der Zufriedenheit und des emotionalen Befindens

Die Zufriedenheit mit der Gestaltung des Familienalltags, die oben dargestellt wurde, hängt in vielfältiger Weise mit weiteren Massen zusammen, die uns einen Eindruck davon vermitteln, wie es zum Zeitpunkt der Befragung um das Befinden der Mitarbeitenden und ihrer Familien stand.

Das gilt zunächst für die Betreuungssituation. Wie zufrieden die Mitarbeitenden mit dem Familienalltag und wie zufrieden sie mit der Betreuungssituation sind, korreliert positiv miteinander ($\rho = .51$, $p < .001$). Das überrascht nicht, handelt es sich bei der Betreuungssituation doch um einen Teilaspekt des familiären Zusammenlebens, der dieses plausiblerweise mit beeinflusst. Diejenigen Mitarbeitenden, die nach dem Lockdown nun mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen als vor dem Lockdown, sind zufriedener mit dem Familienleben als jene Kolleginnen und Kollegen, die immer noch gleich häufig oder weniger häufig mit ihren Kindern zusammen sind ($T(133) = -2.411$, $p < .05$). Die gefundenen Mittelwertsunterschiede zwischen den beiden Gruppen sind bei Männern und Frauen annähernd gleich gross, was dafür spricht, dass der statistische Effekt für beide Geschlechter gilt; allerdings wird die Differenz aufgrund der Stichprobengrösse (an der Studie haben ja weniger Männer teilgenommen) nur bei den Frauen signifikant.

Die Zufriedenheit der Eltern mit der Gestaltung des Familienalltags nach dem Lockdown ist statistisch eng daran gekoppelt, wie gut es den Kindern in der Wahrnehmung der Eltern gefällt, dass diese im Home-Office arbeiten. Der Zusammenhang zeigt sich an der Korrelation mit den Antworten zur Frage «Wie, glauben Sie, hat es Ihrem Kind/Ihren Kindern gefallen, wenn Sie im Home-Office gearbeitet haben?». Diese Korrelation liegt bei $\rho = .50$ ($p < .001$), die wahrgenommene Zufriedenheit der Kinder klärt ein Viertel der Unterschiede in der Zufriedenheit mit dem Familienalltag auf.

Als wie gelungen die Mitarbeitenden ihr Familienleben wahrnehmen, hängt darüber hinaus aber auch eng damit zusammen, wie belastet sie sich im Home-Office fühlen. So geben diejenigen, die das Home-Office als belastend oder sehr belastend wahrnehmen, eine deutlich geringere Zufriedenheit mit der Gestaltung ihres Familienlebens an als diejenigen, die das Home-Office weder belastend noch entlastend oder sogar entlastend finden ($M = 5.7$

vs. 7.5; $T(128) = 4.478$, $p < .001$). Die Stärke des Zusammenhangs lässt sich in umgekehrter Richtung wie folgt verdeutlichen: Mit jedem zusätzlichen Punkt, den eine Person auf der Elferskala der Zufriedenheit mit dem Familienalltag angibt, sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass sie das Home-Office als Belastung empfindet, um 39 % ($OR = .61$, $p < .001$).

Schliesslich ist die wahrgenommene Qualität des Familienlebens in den Wochen nach dem Corona-Lockdown auch eng mit dem Gefühls- und Gemütsleben der Mitarbeitenden allgemein verflochten. Im Fragebogen wurden die Teilnehmenden gebeten, eine Liste mit affektiven Zuständen danach zu beurteilen, wie häufig sie sich in den letzten zwei Wochen entsprechend gefühlt hätten. Das konnten sie wiederum anhand einer Elferskala tun, die zwischen den Polen 0 («überhaupt nicht») und 10 («die ganze Zeit») verlief. Die Zusammenhänge zwischen diesen Massen und der Zufriedenheit mit dem Familienalltag gibt Tabelle 7 wieder.

Tabelle 7. Korrelationstabelle (Spearman's-Rho) mit Massen für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit dem Familienalltag und das Erleben unterschiedlicher affektiver Zustände

	<i>M (SD)</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Zufriedenheit mit Familienalltag	7.17 (1.88)	1							
2. glücklich	7.79 (1.81)	.50**	1						
3. traurig	3.94 (2.16)	-.26**	-.39**	1					
4. entspannt	5.67 (2.46)	.48**	.58**	-.29**	1				
5. gestresst	6.55 (2.51)	-.46**	-.51**	.40**	-.75**	1			
6. voller Energie	6.13 (1.99)	.32**	.59**	-.31**	.61**	-.42**	1		
7. gelangweilt	2.59 (2.28)	-.03	-.12	.19*	.06	-.01	-.16	1	
8. müde	7.17 (2.36)	-.27**	-.32**	.40**	-.46**	.55**	-.40**	.03	1
9. einsam	2.97 (2.49)	-.23**	-.36**	.43**	-.24**	.27**	-.38**	.45**	.31**

Besonders ausgeprägt ist demnach der Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit dem Familienalltag und dem Erleben von Glück: Die beiden Masse sagen 25 % der gefundenen interindividuellen Unterschiede im jeweils anderen vorher. Ähnlich hoch mit der auf die Familie bezogenen Zufriedenheit korrelieren das Gefühl der Entspannung und das Stresserleben. Im Hinblick auf die Mittelwerte fällt auf, dass die Mitarbeitenden sich nach eigener Angabe am häufigsten *glücklich* fühlten, dicht gefolgt von *müde*. Kaum vor kommt Langeweile: Vier von fünf Personen (80.6 %) wählen hier einen Wert von 3 und darunter. Weder das Geschlecht noch die Personalkategorie haben einen statistischen Einfluss darauf, wie häufig die in Tabelle 7 genannten Emotionen erlebt werden. Aufgrund der weiter oben (Kapitel 3.2) präsentierten Befunde liesse sich annehmen, dass diejenigen Personen, die jetzt nach dem Lockdown ihre Kinder häufiger betreuen als vorher, auch glücklicher und entspannter sind, zumal sie, wie wir gesehen hatten, mit dem Familienalltag häufiger zufrieden sind. Der angenommene Zusammenhang bestätigt sich nicht für das Erleben von Glück, jedoch von Entspannung ($M = 5.95$ vs. 5.05 ; Mann-Whitney-U-Test(135) = 2355.0, p einseitig < 0.05). Offen bleiben muss die Frage nach der Richtung von Ursache und Wirkung.

3.5 Herausforderungen infolge der Corona-Massnahmen und erfahrene Unterstützung

3.5.1 Herausforderungen in unterschiedlichen Lebensbereichen

Die befragten Mitarbeitenden sollten beurteilen, ob sich aufgrund der Massnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie aktuell Herausforderungen in verschiedenen Lebensbereichen ergäben; diese Lebensbereiche wurden im Fragebogen vorgegeben. Zur Frage konnten die Teilnehmenden auf einer fünfstufigen Skala zwischen den Polen «überhaupt nicht» und «sehr stark» Stellung nehmen. Tabelle 8 vermittelt eine Übersicht zu den Ergebnissen, gegliedert nach der Personalkategorie. In allen Personalkategorien und für sämtliche Lebensbereiche gilt, dass diejenigen Personen, die überhaupt keine Herausforderungen wahrnehmen, in der Minderheit bleiben. Der genaue

Anteil derer, die mindestens moderate oder sogar starke Herausforderungen berichten, unterscheidet sich jedoch beträchtlich zwischen den Lebensbereichen. Am stärksten sehen sich die Mitarbeitenden in den Bereichen «Pflegen von sozialen Beziehungen» und «Kombination von Arbeit und Privatleben/Familie» vor Herausforderungen gestellt: So beträgt der Anteil derjenigen, die das Pflegen sozialer Beziehungen in der Zeit nach dem ersten Lock-down als stark oder gar sehr stark herausfordernd wahrnehmen, 41.5 %, bei der Kombination von Arbeit und Familie sind es immer noch 31.9 %.

Wie Tabelle 8 zeigt, hat die Personalkategorie in den meisten Fällen keinen signifikanten Einfluss auf die wahrgenommenen Herausforderungen. Zwei Ausnahmen: Der Schulunterricht zu Hause stellt die wissenschaftlichen Mitarbeitenden gemäss deren Angabe vor grössere Probleme, als dies bei den übrigen Gruppen der Fall ist. Zudem fällt die Kombination von Arbeit und Familie den wissenschaftlichen Mitarbeitenden wie auch den Dozierenden schwerer als den Mitarbeitenden des administrativ-technischen Personals. Die grösseren Herausforderungen der wissenschaftlichen Mitarbeitenden im Heimunterricht sind vermutlich nicht durch das geringere Alter ihrer Kinder zu erklären, denn dieses hängt bei den schulpflichtigen Kindern nicht systematisch mit dem Ausmass der wahrgenommenen Herausforderungen zusammen ($p = .354$).

Die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie ist beeinträchtigt, wenn die Partnerin oder der Partner ebenfalls im Home-Office arbeitet: Personen, bei denen dies der Fall ist, sehen sich in der Kombination von Arbeit und Familie zu 44.7 % stark oder sehr stark herausgefordert, bei den Mitarbeitenden ohne Partner/in im Home-Office sind es lediglich 9.1 % ($\chi^2(2) = 16.580, p < .001$). Ähnliches gilt hier für das Zusammenleben in der Familie: Hier fühlen sich nur 2.4 % aller Mitarbeitenden ohne Partnerin oder Partner im Home-Office stark herausgefordert. Bei den Personen mit Partner/in im Home-Office sind es siebenmal so viele (16.2 %) ($\chi^2(2) = 6.963, p < .05$).

Tabelle 8. Zusammenhang zwischen Herausforderungen in unterschiedlichen Lebensbereichen und Personalkategorie

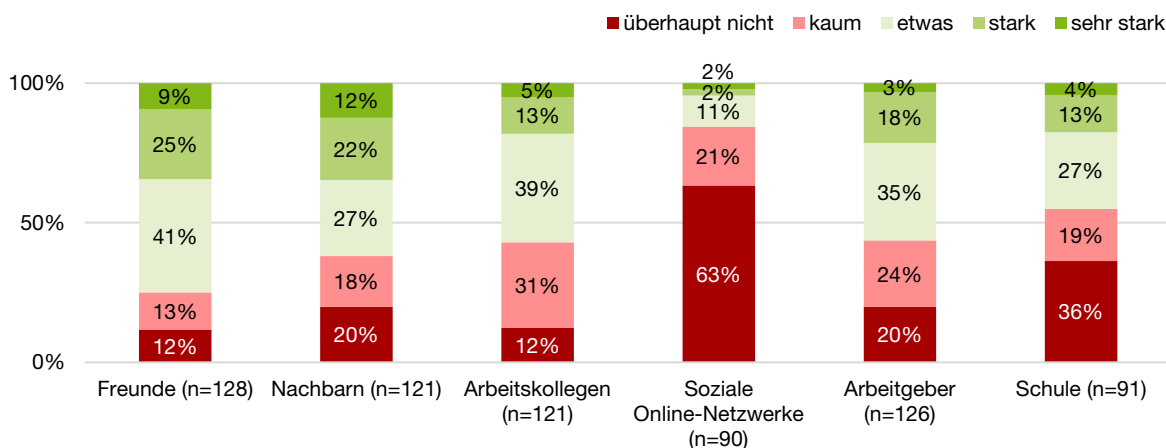
		% ATP	% Mittelbau	% Dozierende	Sig.
Zusammenleben in der Familie	überhaupt nicht	34.0	37.8	35.6	.290
	kaum oder etwas	61.7	51.4	46.7	
	stark oder sehr stark	4.3	10.8	17.8	
Zusammenleben in der Partnerschaft	überhaupt nicht	29.8	40.5	34.9	.796
	kaum oder etwas	55.3	43.2	53.5	
	stark oder sehr stark	14.9	16.2	11.6	
Pflegen von sozialen Beziehungen	überhaupt nicht	13.7	5.3	6.	.546
	kaum oder etwas	51.0	47.4	48.9	
	stark oder sehr stark	35.3	47.4	44.4	
Einsamkeitsgefühle	überhaupt nicht	36.0	47.2	55.8	.439
	kaum oder etwas	52.0	41.7	34.9	
	stark oder sehr stark	12.0	11.1	9.3	
Kinderbetreuung	überhaupt nicht	35.3	31.6	30.2	.349
	kaum oder etwas	49.0	34.2	44.2	
	stark oder sehr stark	15.7	34.2	25.6	
Schulunterricht zu Hause	überhaupt nicht	44.4	34.6	32.4	.018
	kaum oder etwas	38.9	19.2	51.4	
	stark oder sehr stark	16.7	46.2 ^a	16.2	
Kombination von Arbeit und Privatleben/Familie	überhaupt nicht	18.0	12.8	8.9	.046
	kaum oder etwas	66.0	51.3	46.7	
	stark oder sehr stark	16.0	35.9 ^a	44.4 ^a	

Anmerkung: Werte mit hochgestelltem Buchstaben a unterscheiden sich in ihren Spaltenanteilen signifikant von den Werten der Gruppen ohne entsprechenden Buchstaben ($p < .05$).

3.5.2 Erfahrene Unterstützung

Das Ausmass der Unterstützung, das die Mitarbeitenden bei der Bewältigung der im voranstehenden Abschnitt beleuchteten Herausforderungen erfahren, konnten sie auf einer fünfstufigen Skala zwischen den Polen «überhaupt nicht» und «sehr stark» angeben. Sofern eine bestimmte Quelle der Unterstützung für die Teilnehmenden nicht relevant war, konnte die die Antwort hierzu ausgelassen werden (z. B. die Frage zur Schule bei nicht-schulpflichtigen Eltern). In einer offenen Frage liessen sich weitere Quellen der Unterstützung benennen. Abbildung 10 vermittelt eine Übersicht über die Verteilung der Antworten.

Abbildung 10: Erfahrene Unterstützung



Das Ausmass der erfahrenen Unterstützung zwischen den unterschiedlichen Quellen zu vergleichen, ist bedingt sinnvoll. Denn es handelt sich inhaltlich um sehr unterschiedliche Kategorien: Freund*innen, Nachbar*innen und Arbeitskolleg*innen sind Personengruppen undefinierten Umfangs, Schule und Arbeitgeber sind Institutionen, die sozialen Online-Netzwerke noch einmal eine dritte begriffliche Kategorie. Auch konnten die Befragten keine näheren Angaben dazu machen, von welcher Quelle sie sich in welcher Weise und mit Blick auf welche Herausforderungen unterstützt fühlten. Dennoch ergeben sich elementare Einsichten: So zeigt sich, dass die Nachbarn zum Zeitpunkt der Befragung annähernd ebenso oft als eine Quelle starker oder sehr starker Unterstützung wahrgenommen wurden wie Freundinnen und Freunde. Die Institution Schule erhält von vielen Eltern kein gutes Zeugnis: Mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden (54.9 %) fühlte sich von der Schule ihres Kindes bzw. den Schulen ihrer Kinder kaum oder überhaupt nicht unterstützt. Etwas besser schneidet die ZHAW als Arbeitgeber ab; allerdings fühlt sich auch hier knapp ein Viertel (23.8 %) der arbeitnehmenden Eltern kaum unterstützt, ein weiteres Fünftel (19.8 %) gar nicht. Kaum eine Bedeutung bei der Bewältigung der Herausforderungen scheinen die sozialen Medien (Facebook etc.) zu haben. Von der Möglichkeit offener Antworten machten nur wenige Personen Gebrauch. Hier handelt es sich um Einzelnennungen, die sich nicht zu einer übergeordneten Kategorie zusammenfassen lassen.

3.6 Wenn wieder so ein Lockdown käme ...

Im letzten Teil enthielt der Fragebogen die offene Frage: «Wenn wieder so ein Lockdown käme, welche fünf Dinge wären Ihnen am wichtigsten für Ihr Familienleben?» (Eltern) bzw. «Wenn wieder eine Corona-Zeit käme, welche fünf Dinge wären Dir am wichtigsten?» (Kinder und Jugendliche).

Von 150 Eltern haben 124 die Frage beantwortet, die meisten machten fünf oder mehr Nennungen, wobei der in der Frageformulierung bewusst mehrdeutig belassene Verweis auf «Dinge» weiträumig interpretiert wurde. Die relative Häufigkeit der vorkommenden Begriffe lässt sich in einer Wortwolke separat für die Eltern (Abbildung 11) und die Kinder und Jugendlichen (Abbildung 12) visualisieren.

Abbildung 11: Wortwolke zur Frage an die Eltern: «Wenn wieder so ein Lockdown käme, welche fünf Dinge wären Ihnen am wichtigsten für Ihr Familienleben?»



Die Antworten der Erwachsenen sind meist relativ ausführlich und in vollständigen Sätzen verfasst, nur selten bleiben sie auf einzelne Begriffe (z. B. «gemeinsamer Garten», «schnelles Internet») beschränkt. Diese Einzelbegriffe liessen sich mit den ausführlichen Antworten analytisch zu zentralen thematischen Kategorien zusammenfassen, die wir unten ausführlicher darstellen. Bei den Kindern und Jugendlichen liegen Antworten von 23 Teilnehmenden vor. Im Vergleich mit den Erwachsenen fallen die Antworten hier häufiger schlagwortartig aus.

Abbildung 12: Wortwolke zur Frage an die Kinder und Jugendlichen: «Wenn wieder so ein Lockdown käme, welche fünf Dinge wären Dir am wichtigsten für Dein Familienleben?»



Im Zug der inhaltsanalytischen Auswertung gliederten wir die Antworten zunächst in Einzelaussagen und kategorisierten diese anschliessend. Die Tabellen 9 und 10 geben eine Übersicht über die gebildeten Kategorien. In der

Spalte ganz links ist die Häufigkeit angegeben, mit der die Einzelaussagen aus dem gesamten Korpus der entsprechenden Kategorie zugeordnet werden konnten.

Tabelle 9. Zuordnung von Einzelaussagen (orthografisch nicht redigiert) zu Kategorien. Frage an die Eltern: «Wenn wieder so ein Lockdown käme, welche fünf Dinge wären Ihnen am wichtigsten für Ihr Familienleben?»

Anzahl	Kategorie	Ausgewählte Aussagen
46	Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und Unterstützung durch den Arbeitgeber	«Flexibilität der Arbeitgeber bzgl. Kinderbetreuung» «Möglichst langfristige Planung der ZHAW, ... keine Hauruckaktionen»
43	Klare Strukturierung des Tages und gute Aufgabenteilung	«Ganz klare Regelung und Planung der Arbeitszeiten und Familienzeiten» «Gute Absprache mit Partner, wer was macht und wer wann arbeitet»
32	Gute Zeit mit der Familie und gemeinsame Tätigkeiten	«Gemeinsame Zeit ohne Schule/Arbeit» «Die Zeit mit der Familie aktiv geniessen»
31	Genug Bewegung, Sport und draussen sein können	«Das nächste Mal würde ich mehr auf ausreichend Bewegung achten» «Schönes Wetter, um den Garten und den Balkon nutzen zu können»
29	Passende Kinderbetreuung und -beschäftigung	«Das wichtigste überhaupt wäre, dass mein Sohn weiterhin in die Kita gehen kann.»; «Selbstständigkeit von den Kids»
26	Räume haben, gestalten und trennen	«Dass die Arbeit nicht am Küchentisch stattfinden muss» «Schalldämpfung für die Nachbarn»
25	Gegenseitige Hilfe und Sozialer Zusammenhalt	«Wieder gegenseitige Unterstützung mit Nachbarsfamilie» «Bereitschaft aller, sich aufeinander einzulassen und einander zu unterstützen»
23	Beschulung der Kinder verbessern und Unterstützung erfahren	«Sinnvolle Aufträge der Schule an die Kinder (nicht zu viele)» «Verbesserte Lehrer-Schüler-Beziehungen, regelmässiger Kontakt»
22	Rückzugsmöglichkeiten haben und für sich sein können	«Bewusste Momente des Rückzugs und der persönlichen Freiheit» «Rückzugsmöglichkeiten für alle Familienmitglieder»
21	Positive Einstellung: Denkweise, Haltung	«Humor: braucht es immer, mit kleinen Kindern sowieso ... » «Weiterhin positives Denken für die Zukunft und nicht Schwarzmalen»
18	Sozialer Austausch und Kontakte	«(Wieder) Eine Kontaktfamilie für die Kinder in der Nachbarschaft für gemeinsames Spielen»; «alle Familienmitglieder regelmässig sehen»
16	Work-Life-Balance, Trennung von Öffentlichem und Privatem	«Klärung wann ich am Arbeiten bin und wann nicht»; «Balance finden, um den Ansprüchen der Familie und des Arbeitgebers gerecht werden zu können»
14	Flexibilisierung der Arbeit: Ort, Zeit, Pensum und Anforderungen	«Zeitunabhängiges kollaboratives Arbeiten» «Weniger Arbeitsbelastung»
13	Neue Regeln im Alltag	«Mehr Partizipation beim Haushalt durch männlichen Partner und Kinder» «Medienfreie Tage einführen»
12	Gute technische Ausrüstung und Infrastruktur	«Hilfe und Material bei der Gestaltung der physischen Büroumgebung» «Dass die Internetverbindung stabiler ist, damit alle vier Online sein können»
12	Gesundheit und gute Ernährung	«Ergonomische Verbesserung der Arbeitsplätze zu Hause» «Mehr Achtsamkeit auf eine gute, ausgewogene Ernährung»
11	Existenzsicherung und Finanzen	«Sichere Anstellung» «Entschädigung für fehlende Kinderbetreuung»
10	Angemessenes staatliches Handeln und Freiheitsbegrenzungen	«Priorisierung von Bedürfnissen der Kinder und Familien in der Politik» «Spielplätze müssen offen bleiben»
8	Varia	«Dass die Geburt vom Kind ... gut verläuft» «Eigentlich nichts»
7	Stimmige partnerschaftliche Balance	«Keine Priorisierung der Arbeit meines Mannes über meine Arbeit» «Die Unterstützung durch meine Frau»
7	Hilfen bei und Erleichterung von Alltagsaufgaben	«Möglichkeit Lebensmittel online zu bestellen» «Pool von Anfragen/ Angeboten für benötigte Helfer ... in Kurzarbeit»
3	Kreatives Ausleben und Lösungen finden	«Improvisierte Übernachtungspartys im Wohnzimmer waren der Hit» «Wir sind alle sehr kreativ, daher ist uns nie langweilig»
429	Total	

Tabelle 10. Zuordnung von Einzelaussagen (orthografisch nicht redigiert) zu Kategorien. Frage an die Kinder/Jugendlichen: «Wenn wieder so ein Lockdown käme, welche fünf Dinge wären Dir am wichtigsten für Dein Familienleben?»

Anzahl	Kategorie	Ausgewählte Aussagen
19	Sozialer Austausch und Kontakte	«sich treffen dürfen» «Videoanrufe machen zu können (beste Freundin, Oma)»
16	Kein Homeschooling und verbesserte Beschulung	«das die Schulen nicht geschlossen würden» «Onlineaufträge am Anfang der Woche erhalten»
15	Kurze Dauer der Coronazeit, weniger Einschränkungen und bessere Umsetzung der Schutzmassnahmen	«das es nicht lange dauern würde» «das die Abstände wirklich eingehalten werden»
10	Genug Bewegung, Sport und draussen sein können	«Fussball» «Dass ich draussen spielen kann»
9	Gemeinsame Beschäftigung und Zeit mit Familie	«zusammen Kochen» «Mehr mit meiner Familie zu Unternehmen»
7	Besseres Zuhause	«Ruhe zu Hause» «dass ein Elternteil zu Hause bleibt»
6	Grundversorgung und Gesundheit	«genug Essen» «Gesundheit»
5	Medienkonsum	«Playstation» «wieder etwas mehr Gamen»
4	Positive Einstellung: Denkweise, Haltung	«Ruhe bewahren» «Spass»
4	Genügend Freizeit und Entspannung	«mehr Freizeit» «ausschlafen»
2	Autonomie	«Selbständigkeit» «Freiheit»
10	Varia	«das man trotz dem nicht so viele sachen kauft» «weiss nicht»
107	Total	

In der Zusammenschau zeigen sich zentrale Themen, die den familiären Alltag der ZHAW-Mitarbeitenden prägen und ihnen für die Gestaltung der Zukunft wichtig sind. Im Folgenden stellen wir die Themen gebündelt in sechs Abschnitten dar. Die Themen basieren auf den in den Tabellen 9 und 10 aufgeführten Kategorien.

3.6.1 Strukturierung des Alltags

Ein Thema, das besonders häufig angesprochen wird und sowohl als Ressource wie auch als Herausforderung zur Sprache kommt, ist die Verfügbarkeit und Einteilung von Zeit. Dies drückt sich in vielen Lebensbereichen aus und insbesondere in der Verbindung oder Abgrenzung von Lebensbereichen, Rollen und Aufgaben im Alltag. So hebt ein Grossteil der Erwachsenen die Wichtigkeit eines strukturierten Alltags zu Hause hervor (43 Nennungen). Soziale Regeln werden hier als wichtig erachtet, z. B. Abmachungen darüber, wann und womit sich die einzelnen Familienmitglieder beschäftigen. Im Zentrum steht dabei aus Elternsicht a) die auf die Schul-, Betreuungs- und Freizeiten abgestimmte Taktung der beruflichen Tätigkeit zu Hause, b) der Heimunterricht für die Kinder und c) die Bewältigung von Aufgaben im gemeinsamen Haushalt. Die Arbeit im Home-Office bietet dafür einerseits gute Voraussetzungen, da auch schon in kürzeren Zeitfenstern Unterschiedliches erledigt oder geregelt werden kann. Andererseits fordert aber genau das auch heraus: Mit dem Potenzial der räumlichen und zeitlichen Verschränkung unterschiedlicher familiärer und beruflicher Rollen steigt auch der Bedarf, diese Verschränkung individuell und im Zusammenleben angemessen zu organisieren. Vor dem Lockdown war die Abgrenzung der Aufgaben und Rollen durch die Trennung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten ungleich stärker markiert.

Viele benennen in ihren Antworten als besonders wichtig, dass die Haushaltsführung gemeinsam und gerecht organisiert wird und es bewusste, abgegrenzte Zeitfenster für geplante Freizeitaktivitäten gibt, die diejenigen für die konzentrierte Arbeit ergänzen. Gewissheit darüber, wann welche Aktivitäten gemeinsam unternommen werden und wann es Zeit für sich selbst oder die Eltern- oder Partnerschaft gibt, wird bedeutsamer. In dem Kontext häufig genannte Begriffe sind «geregelt», «geplant», «strukturiert» und «klar». Zugleich wird in den Antworten das

Bedürfnis ausgesprochen, auch auf Unplanbares flexibel reagieren zu können oder spontan etwas Gemeinsames geniessen zu können. Damit dies möglich wird, sind Eltern und Kindern darauf angewiesen, dass die berufliche Tätigkeit der Eltern wie auch die Anforderungen der Schule an die Kinder die Möglichkeit zur flexiblen, gegebenenfalls auch spontanen Einteilung von Zeiten bietet. Bei vielen scheint das im Home-Office vermehrt der Fall: So ist es beispielsweise eher möglich, auch während der Bürozeiten Arbeitspausen einzulegen, um sich um familiäre Belange zu kümmern. Die entsprechenden Aufgaben werden dafür ausserhalb der Bürozeiten (abends, am Wochenende, frühmorgens) nachgeholt (z. B. «als wir unsere Tochter selbst betreuten, konnte ich flexibel früh morgens oder spät abends arbeiten»). Dieses flexible Handhaben von Arbeitskontexten wird des öfteren explizit geschätzt (14 Nennungen). In der Schule scheint diese Flexibilität davon abzuhängen, ob die Schulen während des Lockdowns zur Bearbeitung von Aufgaben fixe Zeiten vorsehen oder aber Freiräume gestatten.

Zum Thema der Alltagsstrukturierung gehört auch, dass viel Wert daraufgelegt wird, bewusst gemeinsame Zeit mit den Kindern oder als Familie zu verbringen. Insbesondere bei den Erwachsenen wird dies in zahlreichen Einzelaussagen (32 Nennungen) thematisiert. Dabei kann es sich um grössere Aktivitäten handeln wie Basteln oder Ausflüge, aber auch um kürzere, stärker ritualisierte Momente wie das Mittagessen oder gemeinsame Pausen.

Von Seiten der Kinder gibt es wenige Äusserungen zur Verfügbarkeit und Einteilung der Zeit. Vereinzelte Nennungen wie «coole Lernaufträge, die zeitlich flexibel sind» greifen dies auf. Öfter äussern sich die Kinder dahingehend, dass sie sich mehr Freizeit und mehr Zeit für bestimmte Aktivitäten wünschen oder dass sie die Zeit mit der Familie verbringen können (z. B. «mehr Filmabende mit der ganzen Familie»).

3.6.2 Arbeit, Räume und Freizeit

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die erhoffte Unterstützung durch den Arbeitgeber nimmt als Thema eine zentrale Stellung in den Antworten ein (46 Nennungen). Dabei zeigt sich mit Blick auf die Bedingungen des Lockdowns deutlich, wie weitreichend der Einfluss der Arbeit im Home-Office auf die Gestaltung des Familienalltags ist. Hier zeigen sich nun die Risiken, die mit der im voranstehenden Abschnitt noch positiv konnotierten Flexibilisierung der Arbeitszeiten einhergehen: Herkömmliche Grenzen zwischen der Arbeits- und der Privatsphäre werden überschritten, was die Forderung wachruft, dass der Arbeitgeber und/oder die Arbeitskolleg*innen untereinander dem Einhalt gebieten. Aussagen wie «keine Sitzungen zu Unzeiten (Mittag und abends nach 18 Uhr)» oder auch «Arbeitsinfos nicht über WhatsApp-Chatgruppen und das Privathandy» bringen dies zum Ausdruck. Zusammen mit den oben erwähnten positiven Seiten der Flexibilisierung ergibt sich also ein gewisses Paradox: Die Flexibilisierung der Arbeitszeit und die damit zusammenhängende Entgrenzung zwischen beruflicher und familiärer Rolle wird geschätzt, zugleich jedoch wird gefordert, dass sich die Flexibilität nicht zur Pflicht einer unbegrenzten Verfügbarkeit auswächst. Als entscheidender Faktor in diesem Zusammenhang wird häufig die Haltung des Arbeitgebers benannt. Appelliert wird an sein Verständnis, beispielsweise für die Familienbetreuung, und sein Vertrauen, beispielsweise was die Einhaltung des Stundensolls betrifft.

Weitere Bezüge zu den Arbeitsbedingungen im Home-Office betreffen die Einrichtung eines Arbeitsortes, der ruhiges und konzentriertes Arbeiten zulässt. Dies ist stark abhängig von der Wohnsituation der Mitarbeitenden, konkret der Verfügbarkeit eines Arbeitszimmers und einer funktionalen Büroinfrastruktur. Räumliche Aspekte (z. B. nicht mehr aus dem Schlafzimmer heraus arbeiten zu müssen) sowie technische (z. B. die Internetverbindung) und ergonomische (z. B. ein guter Bürostuhl) tauchen immer wieder als kritische Faktoren auf. Dabei werden Arbeitsräume oft nicht nur als Arbeitsorte, sondern hybrid genutzt: Sie stehen dann im Wechselspiel mit anderen Aktivitäten von Familienmitgliedern. Von Bedeutung scheinen zudem Ausweich- und Rückzugsorte. Hier wird ein eigener Garten oder doch immerhin ein Balkon als bedeutungsvoll hervorgehoben, ebenso Spielplätze, die verfügbar bleiben sollten auch bei freiheitseinschränkenden staatlichen Massnahmen.

Die Wohnungen sind in den Antworten vor allem, aber eben nicht nur der «neue Arbeitsort», sondern auch der Ort, an dem das familiäre Zusammensein und das persönliche Alleinsein gelebt werden können. Die sog. Work-Life-Balance, die Trennung von Beruflichem (z. B. in der Video-Telefonie) und Privatem (z. B. das Wohn- oder Schlafzimmer) erhalten bei der Arbeit aus dem Home-Office stärkere Bedeutung (16 Nennungen). Hier wird nach gelingenden Strategien und Beispielen gesucht und erneut der Wunsch geäussert, dass andere – die Schule oder der Arbeitgeber – Grenzen respektieren. Erwähnt wird vereinzelt auch die fehlende Koordination zwischen Ansprüchen der Schule und solchen des Arbeitgebers, die für familiäre Belastungsspitzen sorgen könne.

Bei den Kindern nimmt – ähnlich wie bei Erwachsenen die Arbeit – die Schule eine wichtige Rolle ein, wie in den zahlreichen Einzelaussagen (16 Nennungen) zu diesem Bereich zum Ausdruck kommt. Neben dem Wunsch, dass man in einem zweiten Lockdown die Schulen nicht schliessen sollte, werden konkrete Anliegen zur besseren Beschulung geäussert. Dies kann die Art der Wissensvermittlung betreffen oder die Organisation der Schule. Die Wohnung als neuer Schulort während des Lockdowns ist bei den Kindern kaum ein Thema. Jedoch geht aus einigen Nennungen hervor, dass es zu Hause Verbesserungspotential gibt, sei es räumlicher Art (mehr Platz) oder im familiären Zusammenleben.

3.6.3 Sozialer Austausch und gegenseitige Hilfe

Neben den Beziehungen in der Familie und bei der Arbeit sind für Eltern und Kinder Nachbarschaften und Freundschaften eine der wesentlichen Ressourcen, manchmal aber auch ein lärmendes Ärgernis. Die gegenseitige Hilfe (23 Nennungen), die man erfahren, und die sozialen Kontakte (11 Nennungen), die man trotz erswerender Bedingungen gepflegt hat, sind für viele etwas, das es unbedingt zu bewahren gilt, sollte es erneut zu einem Lockdown kommen. Am wichtigsten im Bereich des Sozialen scheint die gute Zeit mit und in der Familie zu sein (32 Nennungen). Man sehnt Lösungen dazu herbei, wie soziale Kontakte auch ausserhalb der Familie stattfinden können, allenfalls auch digital. Zugleich wird aber deutlich, dass manche gerade die grössere Spontanität und die unerwarteten, ausserhalb der üblichen Routinen und Tagesabläufe liegenden Begegnungen mit anderen (z. B. «Heckengespräche») geschätzt haben und weiter pflegen möchten. Auffallend ist, dass die Arbeitskolleg*innen im Zusammenhang des sozialen Austauschs und der gegenseitigen Hilfe nicht genannt werden.

Die Kinder und Jugendlichen bringen am häufigsten den Wunsch zum Ausdruck, dass sie sich in einem nächsten Lockdown weiterhin mit Freundinnen und Freunden treffen und ihre Verwandten sehen könnten (19 Nennungen). Nebst realen Treffen werden dabei auch Videoanrufe und -chats erwähnt. Häufiger als bei den Erwachsenen beziehen sich die Aussagen der Kinder und Jugendlichen zudem spezifisch auf den Verlauf der Pandemie und der darauf bezogenen staatlichen Massnahmen (15 Nennungen): So wird etwa gewünscht, dass die Corona-Zeit von kurzer Dauer sein möge, dass sie mit wenigen Einschränkungen (z. B. «alles kaufen können») verbunden sei oder dass sich alle an die Schutzmassnahmen halten würden («dass die Leute eine Maske tragen»).

3.6.4 Persönliche Einstellungen zu sich selbst und anderen

In den Antworten wird auch ein Thema erkennbar, das sich mit der persönlichen Wahrnehmung und Bewältigung der Krise verbindet. Hier zeigt sich die vielbeschworene Doppelwertigkeit von Krisen: Diese verunsichern nicht nur und bringen Routinen ins Straucheln, sondern sie enthalten auch eine Aufforderung und Chance zur Neuorganisation und -bewertung in zentralen Lebensbereichen. Mehrfach wird betont, dass sich die Wertschätzung für das, was man vorher als selbstverständlich begriff, für die eigene Gesundheit und Sicherheit zum Beispiel und diejenige der Nahestehenden, in der Zeit des Lockdowns vergrössert habe (12 Nennungen). Dies betrifft einerseits materielle Aspekte wie die Versorgungssicherheit oder die Funktionstüchtigkeit des Gesundheitswesens, andererseits aber auch immaterielle Themen. Hervorgehoben wird, dass die Erfahrung der Corona-Pandemie das Gefühl der Verbundenheit mit andern gestärkt habe. Für einen zweiten Lockdown wünschen manche sich vor allem Leichtigkeit, Humor oder Freude am Leben. In ihren eigenen Worten bringen das auch einige Kinder und Jugendlichen zum Ausdruck: Sie wünschen sich Gesundheit, eine gute Grundversorgung mit Essen und Trinken oder auch gute Laune und Spass.

4 Diskussion

Im Folgenden fassen wir die wichtigsten Befunde unserer Studie zusammen und diskutieren sie entlang der eingangs (vgl. Kapitel 1) skizzierten Theorielinien.

4.1 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

Im Zeitraum zwischen Ende Juni und Anfang Juli 2020, also rund einen Monat nach Aufhebung des ersten Lockdowns, verbringen die befragten Mitarbeitenden weiterhin einen Grossteil ihrer Arbeitswoche im Home-Office. Die Erfahrungen, die sie dort machen, sind im Vergleich mit der Zeit vor dem Lockdown mehrheitlich positiv: Rund Dreiviertel aller Mitarbeitenden geben zu diesem Zeitpunkt an, dass sie auch künftig häufiger im Home-Office arbeiten möchten, als sie dies vor dem Lockdown getan hatten. Lediglich zwei Personen von 142 (1.4 %) sind der Meinung, dass sie künftig seltener von zu Hause aus arbeiten wollen.

Das Home-Office beeinflusst nicht nur das Wo, sondern auch das Wann des Arbeitens. Knapp ein Drittel der Mitarbeitenden gibt an, an mindestens einem Tag in den letzten zwei Wochen auch am Wochenende gearbeitet zu haben. Vier von fünf dieser Personen berichten zudem, dass sie nun mehr oder viel mehr an den Wochenenden arbeiten, als dies vor dem Lockdown der Fall war. Rund sechs von zehn Personen berichten, sie hätten mindestens einmal in den letzten zwei Wochen auch nach 20 Uhr gearbeitet, von diesen berichten 70.5 %, dass sie nun häufiger auch am Abend arbeiten als vor dem Lockdown. Mit Blick auf alle Mitarbeitenden, die an der Studie teilnahmen, liegt die Quote derer, die nun häufiger am Wochenende arbeiten, bei rund einem Viertel, der Anteil derer, die häufiger abends arbeiten, bei 44.9 %. Keine Person, die an der Studie teilnahm, arbeitet seit dem Lockdown gemäss eigener Angabe seltener am Wochenende als zuvor, nur zwei Personen arbeiten seltener am Abend. Mithin hat das Home-Office im Sommer 2020 bei einer substantiellen Anzahl von Mitarbeitenden dazu geführt, dass sie nun häufiger auch ausserhalb der regulären Bürozeiten, d. h. an den Abenden und am Wochenende für den Beruf tätig sind. Am häufigsten und ausgeprägtesten gilt das für die Dozierenden. Diese arbeiten häufiger im Heimbüro, häufiger am Abend und häufiger am Wochenende als die anderen beiden Personalkategorien. Die gefundenen Unterschiede zwischen den Personalkategorien bleiben signifikant, wenn man Merkmale wie das Arbeitspensum, das Alter oder das Geschlecht statistisch berücksichtigt. Das Geschlecht selbst scheint keinen Einfluss darauf zu haben, in welchem Ausmass die Mitarbeitenden auch abends und am Wochenende arbeiten.

Verglichen mit den Arbeitsbedingungen von vor dem Lockdown nimmt rund die Hälfte der Mitarbeitenden das Home-Office als Entlastung wahr, für knapp ein Drittel bleiben die Veränderungen neutral, rund ein Fünftel erlebt das Home-Office als Belastung. Als Hauptgründe für die wahrgenommene Entlastung nennen die Mitarbeitenden vorwiegend den Wegfall des Arbeitswegs, die erleichterte Konzentration und die bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familienleben und Organisation des Haushalts. Die seltener vorkommenden negativen Bewertungen werden überwiegend mit denselben Themen in Verbindung gebracht, nur dass diese hier mit einem negativen Vorzeichen versehen sind: Beschrieben werden Komplikationen rund um die Kinderbetreuung, Konflikte in der Arbeitsteilung im Haushalt sowie mehr Störungen und fehlende Konzentration. Auch fehlende Kontakte zu den Arbeitskolleg*innen und erschwerte Absprachen werden genannt. Dabei scheint die Tätigkeit an der Hochschule eine Rolle zu spielen: Auffallend oft wird der Mehraufwand in der Lehre als belastende Konsequenz des Lockdowns genannt. Möglicherweise hängt damit zusammen, dass die Dozierenden das Home-Office im Vergleich mit den anderen beiden Personalkategorien etwas seltener als Entlastung und etwas häufiger als Belastung empfinden.

Zur Frage, wie es den Kindern gefalle, dass die Eltern nun deutlich häufiger zu Hause arbeiten, äussern sich die Mitarbeitenden mehrheitlich positiv: Auf einer Skala von 0 bis 10 bewerten sie die Zufriedenheit der Kinder durchschnittlich mit einer 6.94, sieben von zehn Mitarbeitenden bewerten sie mindestens mit einer 6. Hier zeigt sich ein querschnittlicher Zusammenhang mit der Zeit, die die Mitarbeitenden mit ihren Kindern verbringen. Von denjenigen, die die Zufriedenheit ihrer Kinder auf der Skala von 0 bis 10 retrospektiv mit einer 7 oder höher angeben, verbringen vier Fünftel nach dem Lockdown mehr Zeit mit ihren Kindern als vor dem Lockdown. Bei den anderen, die die Zufriedenheit der Kinder mit einer 6 oder darunter bewerten, sind dies nur rund die Hälfte. Interpretationsbedürftig ist die Frage nach der Kausalrichtung: Verbringen die Mitarbeitenden mehr Zeit mit ihren Kindern, weil sie spüren, dass die Kinder die Anwesenheit der Eltern im Heimbüro schätzen, oder schätzen die Kinder das Home-Office der Eltern deshalb, weil diese nun mehr Zeit mit ihnen verbringen? Die offenen Antworten sprechen für Letzteres: Die Mitarbeitenden heben öfters hervor, den Kindern gefalle es, dass die Eltern nun häufiger

präsent und besser erreichbar seien. Erwähnt wird im Speziellen, dass der Wegfall des Arbeitsweges mehr gemeinsame Zeit mit der Familie ermögliche, beispielsweise ein gemeinsames Frühstück oder Mittagessen.

Die wahrgenommene Zufriedenheit der Kinder mit dem Home-Office beeinflusst nicht nur, wie belastet oder entlastet sich die Eltern im Heimbüro fühlen. Sie hängt auch ganz grundsätzlich damit zusammen, wie zufrieden die Eltern mit der Gestaltung des Familienlebens sind. Diese Zufriedenheit nimmt dort deutlich ab, wo die Eltern das Gefühl haben, dass sich die Kinder mit der veränderten Situation wenig wohlfühlen. Zur Begründung solcher Befürchtungen nennen die Eltern vorwiegend die Tatsache, dass sie zwar präsent seien, aber keine Zeit hätten, die Kinder zu Hause mehr Rücksicht nehmen müssten, die Eltern mehr schimpften oder gestresst seien oder die Kinder sich stärker kontrolliert fühlen.

Im Vergleich mit der Zeit von vor dem Lockdown hat sich die Gestaltung des Familienalltags dennoch für gut die Hälfte der befragten Mitarbeitenden verbessert. Demgegenüber berichtet im Sommer 2020 nur rund eine von acht Personen, dass das Familienleben unter den Bedingungen des Home-Office nun subjektiv schlechter sei als vor dem Lockdown. Diese Mengenverhältnisse unterscheiden sich nicht nach Geschlecht, Personalkategorie, Alter der Mitarbeitenden oder Alter des jüngsten Kindes im Haushalt. Zufriedener mit dem Familienleben sind jene Mitarbeitenden, die im Sommer 2020 nun mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen als vor dem Lockdown. Dieser Befund scheint sowohl für Mütter als auch für Väter zu gelten. Den umgekehrten Einfluss entfaltet der Umstand, ob die Partnerin bzw. der Partner ebenfalls im Home-Office tätig ist: Ist dies der Fall, so sind die Mitarbeitenden mit der Gestaltung des Familienalltags im Durchschnitt um einiges unzufriedener. Gefragt nach den Gründen für wahrgenommene Verbesserungen antworten die Befragten, die Balance zwischen Arbeit und Familienleben sei nun leichter zu halten, man habe mehr Zeit für die Familie und man erreiche eine bessere Aufgaben- und Rollenteilung unter den Familienmitgliedern. Umgekehrt berichtet jene Minderheit, die das Familienleben nun als verschlechtert wahrnimmt, von fehlender Balance zwischen Familie und Arbeit. Der Leistungsdruck auf der Arbeit habe sich erhöht, so meinen manche, und die Konflikte zwischen den Familienmitgliedern hätten zugenommen.

Die Antworten der von uns befragten Kinder und Jugendlichen decken sich weitgehend mit den Einschätzungen und Begründungen der Eltern. Gefragt nach ihrer Zufriedenheit mit dem Home-Office der Eltern, geben die Kinder auf einer Skala von 0 bis 10 im Durchschnitt eine 7.13 an, der Wert liegt also sogar leicht über demjenigen zur entsprechenden Frage bei den Eltern. Angesichts der nur 27 Fälle ist die Vergleichbarkeit freilich eingeschränkt. Dabei deutet sich ein Altersunterschied an: Kindern zwischen acht und zwölf Jahren gefällt es im Mittel besser, wenn die Eltern zu Hause arbeiten, als Jugendlichen zwischen 13 und 20 Jahren. Auch die offenen Antworten der Kinder spiegeln das, was die Erwachsenen zur selben Frage berichten: Vor allem jüngere Kinder finden es oft gut, dass die Eltern zu Hause nun mehr präsent sind. Einzelne benennen jedoch auch, dass die Eltern zwar körperlich präsent seien, aber doch wenig Zeit hätten, oder dass sie sich durch die vermehrte Präsenz der Eltern vermehrt kontrolliert fühlen.

Unterstützt im Umgang mit den persönlichen und sozialen Veränderungen, die das Home-Office im Sommer 2020 mit sich bringt, fühlen sich die Mitarbeitenden vorwiegend von ihren Freunden und den Nachbarn. Mehrheitlich schlechte Noten erhält die Schule, mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden fühlt sich von deren Akteuren kaum oder überhaupt nicht unterstützt. Die ZHAW als Arbeitgeber nehmen rund fünfzig Prozent der Mitarbeitenden als unterstützend wahr, ein Viertel fühlt sich kaum unterstützt, ein Fünftel überhaupt nicht.

Gefragt danach, welche Dinge ihnen im Fall eines nächsten Lockdowns wichtig wären, heben viele Mitarbeitenden die Bedeutung einer gelungenen Strukturierung des Alltags hervor. Gemeint ist hier eine funktionale Organisation der ganz unterschiedlichen inner- wie ausserhäuslichen, beruflichen wie familiären Ansprüche und Aufgaben, die an die Mitglieder der Familie gestellt werden. Zu diesen Ansprüchen gehören etwa die Einhaltung der Schulzeiten und die Ausgestaltung der Betreuungs- und Freizeiten der Kinder, der Heimunterricht, die Haushaltung, die gemeinsam verbrachte Zeit in der Familie oder die eigene berufliche Tätigkeit der Eltern, die sich im Fall eines zweiten Lockdowns wieder ausschliesslich – nicht nur überwiegend – im Home-Office abspielen würde. Eine gelungene Strukturierung dieses Alltags meint nicht nur den Anspruch, *das alles gut auseinanderzuhalten*, wie es vordem in der räumlichen Trennung von Arbeit und Familie notwendigerweise geschah, sondern zugleich, *das alles näher als bisher zusammenzuführen*, d. h. die Einheit des Ortes für schwellenlose Übergänge vom Beruflichen ins Private und wieder zurück zu nutzen. Die Erfahrung, dass man in den Ablauf eines Arbeitstages Privates einflechten, beispielsweise mittags mit den Kindern essen oder spontane Gespräche mit den Nachbarn führen kann, würden viele in einem nächsten Lockdown nicht missen wollen, besonderer Wert wird darauf meist auf die Zeit mit den Kindern oder die «Zeit als Familie» gelegt.

Die hier angesprochene Entgrenzung von Arbeit und Familienleben birgt, wie oben ausgeführt wurde, ihre Risiken, und auf diese letzteren bezieht sich ein weiterer Wunsch vieler Mitarbeitenden: dass die Flexibilisierung der Arbeitszeiten, von vielen erst einmal als Entlastung wahrgenommen, für die Arbeitnehmenden nicht zur Pflicht einer allzeitigen Verfügbarkeit werde. Hier wünscht man sich den Respekt vor jenen *Grenzen* zwischen Familie und Berufsleben, zwischen Arbeit und Freizeit, die durch die neue Einheit des Ortes, die das Home-Office mit sich bringt, in der Alltagsstrukturierung der Mitarbeitenden noch fließender geworden sind.

Damit zusammenhängend wird mehrfach beschrieben, wie im Fall eines erneuten Lockdowns die Ansprüche der Schule und diejenige des Arbeitgebers abermals aufeinanderprallen könnten, und gewünscht, die Verantwortlichen des jeweiligen Systems möchten sich dieses Konflikts stärker bewusst sein und ihre Ansprüche an die Zeit der Eltern darauf abstimmen. Im Übrigen scheint das Wohlbefinden der Mitarbeitenden im Lockdown nicht zuletzt von der ihnen zur Verfügung stehenden Infrastruktur (z. B. eigenes Arbeitszimmer, funktionierende Technik) abhängig gewesen zu sein, und entsprechend wichtig ist vielen, dass eine solche Infrastruktur auch in einem weiteren Lockdown gewährleistet wäre. Vereinzelt wird damit explizit der Anspruch an den Arbeitgeber verbunden, zu einer funktionierenden Infrastruktur im Home-Office beizutragen. Mit Blick auf die Möglichkeit eines weiteren Lockdowns heben mehrere Mitarbeitende hervor, dass die Erfahrung der Corona-Pandemie das Gefühl der Verbundenheit mit andern gestärkt habe. Entsprechend wichtig ist manchen, dass sie jene Ressourcen, die zu bewahren oder zu entwickeln ihnen im ersten Lockdown gelungen sei – Leichtigkeit, Humor, Freude am Leben –, auch in einem weiteren Lockdown zur Verfügung hätten. Unter den befragten Kindern und Jugendlichen wünschen sich mehrere für den Fall eines zweiten Lockdowns, dass die Schulen offen bleiben sollten. Noch öfter drücken sie aus, wie wichtig es ihnen wäre, dass sie ihre Freundinnen und Freunden weiterhin treffen und ihre Verwandten sehen könnten.

4.2 Berufs- und Familienleben in neuer Einheit des Ortes: Beginn einer Ära?

Am Eingang unserer Studie stand die Beobachtung, dass sich die durch die Corona-Pandemie bedingten Veränderungen im Frühjahr und Sommer 2020 in einer neuen Einheit des Ortes ausgewirkt haben, einer räumlichen Synthese von Arbeit und Familienleben, wie sie in dieser Totalität für breite Bevölkerungsschichten zuletzt wohl im vor-industriellen Zeitalter bestand. Verbunden mit dieser Beobachtung war die Prognose, dass die veränderte Situation eine Art Vorgeschmack für das sei, was für manche Eltern zur neuen Normalität werden dürfte: dass sie dort, wo sie mit ihren Kindern und Partnern leben, zugleich den grössten Teil ihrer Arbeitszeit verbringen. Voraussetzung dafür ist eine Form der Produktion, die nicht zwingend an eine ausserhäusliche Produktionsstätte gebunden ist. Für die Hochschule dürfte das in hohem Mass gelten: Sowohl Lehre (einschliesslich Weiterbildung) als auch Forschung lassen sich im Zeitalter der Digitalisierung weitgehend von einer bestimmten Lokalität entkoppeln. In welchem Mass das wünschenswert sei, ist gewiss zu diskutieren; dass die Entkoppelung zunehmen wird, lässt sich kaum bezweifeln. Für die Verlagerung der immateriellen Produktion in die häusliche Sphäre der Arbeitnehmenden spricht nicht nur, dass die Arbeit dadurch, der eingesparten Strukturkosten wegen, für die Arbeitgebenden bedeutend billiger wird. Es spricht auch dafür, dass das Heim seit der Industrialisierung ohnehin zum lebensbestimmenden Ort wurde. Die Verlagerung der Arbeit ins Zuhause liegt also, um ein Wort aus der Alltagssprache zu verwenden, *voll im Trend*; die Umformung der Arbeitswelt im Zug der Digitalisierung dürfte diesen Trend, der nun seit rund zwei Jahrhunderten anhält, verstärken.

Vor diesem Hintergrund hatten wir gefragt, wie sich die neue Einheit des Ortes auf das Familienleben der immateriell Produzierenden auswirkt. Den Sommer des Jahres 2020 und die Situation der Arbeitnehmenden an der ZHAW begriffen wir als Spezialfälle, die es erlauben könnten, ein Licht auf allgemeinere Verhältnisse zu werfen. In unseren Ergebnissen zeigt sich, dass sich die neue Einheit überwiegend positiv auf das Familienleben der an der Studie beteiligten ZHAW-Mitarbeitenden auswirkte, dass sie häufig zufriedener waren mit der Gestaltung des familiären Alltags als vor dem Lockdown und dass sie auch die Zufriedenheit der Kinder als hoch bewerten. Die Kinder und Jugendlichen selbst bestätigen diese Einschätzung mehrheitlich, auch deren Zufriedenheit mit der Situation ist hoch. Rund die Hälfte der Eltern fühlt sich durch die Verlagerung der Arbeit ins Zuhause entlastet. Diese insgesamt mehrheitlich positive Beurteilung gilt – wenn auch nicht immer im gleichen Mass – für Mütter wie Väter, für Elternteile mit Partner wie auch für Alleinerziehende, für Eltern mit jüngeren und älteren Kindern und für Angehörige aller Personalkategorien, wobei der Anteil der Belasteten bei den Dozierenden etwas höher zu sein scheint. Viele Eltern verbrachten nun mehr Zeit mit ihren Kindern, als sie das vorher getan hatten. Dieser Zuwachs

fiel bei den Vätern stärker aus als bei den Müttern und bei den Dozierenden stärker als bei den anderen beiden Personalkategorien.

Indessen gibt es eine substanzielle Minderheit von Eltern und Familien, denen der Umgang mit den radikal veränderten Verhältnissen im Sommer 2020 weniger gut oder gar nicht zu gelingen schien. Unsere Ergebnisse können nur zu einem kleinen Teil aufklären, wodurch sich diese Eltern und ihre Familien von den anderen unterscheiden. Hinweise ergeben sich immerhin darauf, dass generell das Mass an Arbeitsauslastung und speziell die Tätigkeit in der Lehre den Umgang mit den Veränderungen beeinträchtigt haben könnten; diese Umstände mögen zum Teil erklären, warum die Dozierenden im Durchschnitt etwas weniger gut mit den Veränderungen zurecht zu kommen scheinen als die anderen beiden Personalkategorien. Die Ergebnisse legen zudem nahe, dass Familien mit Kindern im Jugendalter und Familien mit mehreren (mindestens drei) Kindern eher Schwierigkeiten hatten, sich auf die Veränderungen einzustellen. Im Mittel weniger zufrieden waren auch Eltern, deren Partnerin oder Partner zeitgleich im Home-Office tätig war. Weitere Merkmale, die den familiären Umgang mit der veränderten Situation stark beeinflusst haben mögen – darunter beispielsweise die vorbestehende Qualität der Paarbeziehung oder der Eltern-Kind-Beziehungen – wurden in der Studie nicht erfragt.

Das allgemeinere Problem, das hier mehr oder weniger gut gelöst zu werden scheint, ist der Umgang mit der potenziellen Entgrenzung zwischen Berufstätigkeit und Familienleben. Die örtliche Trennung der beiden Sphären hat den Vorteil, dass sie Klarheit darüber schafft, in welcher Sphäre man sich befindet. Die Synthese beider Sphären in der neuen Einheit des Ortes hat das Potenzial, dass man Zeit gewinnt: Potenziell lässt sich innerhalb von Sekunden vom Beruflichen ins Private der Familie und wieder herüberwechseln. Sie hat auch das Potenzial, dass die seit der Moderne so sorgsam kultivierte Sphäre des Häuslichen, Heimischen ihr Gepräge der Vertrautheit und Geborgenheit auf die Arbeitsumgebung überträgt: Diese ist fortan kein steriler Arbeitsort mehr, den man sich mit anderen teilt und folglich nur bedingt nach der eigenen Vorliebe gestalten kann, sondern Ausdruck und Spiegel je individueller Präferenzen, je individueller Vorstellungen von Behaglichkeit. Damit dieser Zuwachs an Potenzial nicht zur Zumutung wird, ist freilich eine Kompetenz gefordert, die stark an Bedeutung gewinnen dürfte: Begrenzungskompetenz. Das Vermögen, der Entgrenzung ihr Potenzial abzuluchsen und dabei die nötige örtliche und zeitliche Trennung zwischen den Sphären, die einem bisher die kulturelle Institution der Arbeitszeiten und des Arbeitsorts abnahm, aus eigener Kraft herzustellen.

In welchem Ausmass dies gelingen kann, ist freilich nicht nur von individueller Kompetenz, sondern auch von den Verhältnissen abhängig. Die bisher so genannten Wohnungen werden an Qualität als hybride Arbeits- und Lebensorte gewinnen, wenn sie zumindest in ihren Zimmern die alte Trennung zwischen inner- und ausserhäuslicher Sphäre herzustellen vermögen. Sprich: Wenn neben Wohn- und Schlafzimmern auch Arbeitszimmer zur Verfügung stehen. Und schliesslich wird neben der individuellen Begrenzungskompetenz auch zunehmend eine soziale Begrenzungskompetenz gefordert sein: die Bereitschaft, die nun stärker individualisierten, flexibilisierten Arbeitszeiten der andern nicht als Verfügbarkeit rund um die Uhr misszuverstehen oder – wissentlich oder unwissentlich – auszunutzen. Zunehmend könnten solche Pflichten der sozialen Rücksicht, die zunächst wohl informell etabliert und ausdifferenziert werden, zum Gegenstand auch des Arbeitsrechts werden.

Man kann diese zunehmende Verlagerung der immateriellen Produktion ins Innere des Zuhauses zweifellos als einen Verlust an Welt beklagen, wie Hannah Arendt (1960) das schon in einem früheren Stadium des Prozesses getan hat. In dieser Lesart wäre der Sommer nach dem Lockdown des Jahres 2020 wohl nur die Kostprobe eines neuen Locked-In-Syndroms, das uns alle erwartet. Freilich ist es nicht leicht, an einer solchen Lesart festzuhalten, wenn eine knappe Mehrheit der ja durchaus mündigen Befragten, die an unserer Studie teilnahmen, sich gemäss eigenem Bekunden eben durchaus nicht eingeschlossen, sondern im Gegenteil entlastet fühlt.

Die Schattenseite der in unserer Studie beleuchteten Verhältnisse liegt eher woanders. Denn die hier skizzierte neue Einheit des Ortes, sprich: die Entgrenzung von Berufs- und Familienleben und die damit verbundenen Vorteile betreffen nur jene Arbeitnehmenden, die weitgehend losgelöst von bestimmten Orten produzieren. Das gilt in weiten Teilen für die Mitarbeitenden einer Hochschule, es gilt jedoch nicht für die Angehörigen vieler anderer Berufe. Kaum abzusehen ist, ob die Trennlinie zwischen denjenigen, die ortsungebunden, und denjenigen, die ortsgebunden produzieren, entlang herkömmlicher sozioökonomischer Grenzen verlaufen wird. Zwar gehören beispielsweise handwerkliche Tätigkeiten zu denjenigen, die sich, solange sie noch von Menschenhand ausgeführt werden müssen, schlecht digitalisieren oder anderswie immaterialisieren lassen. Folglich dürften die Vorteile für die Elternrolle und das Familienleben, die sich aus der neuen Einheit des Ortes ergeben werden, hier zuletzt ankommen. Indessen sind handwerkliche Tätigkeiten keineswegs auf Geringverdienende beschränkt, sondern betreffen etwa auch die Angehörigen des Gesundheitswesens, darunter die gut bezahlten, mit viel Prestige ausgestatteten Medizinerinnen

und Mediziner. Und zweitens lässt sich heute noch kaum erahnen, ob nicht die ortsgebundene Produktion auf lange Sicht vor allem für diejenigen verpflichtend sein und bleiben wird, deren physische Präsenz für die Qualität der Produktion einen Unterschied macht, die durch physische Präsenz wirken und darin nicht ohne weiteres zu ersetzen sind. Eine solche Pflicht der Präsenz vor Ort könnte dann gerade für prestigeträchtige Berufe gelten, für Menschen, die als charismatische Personen aus der Nähe wirken und überzeugen müssen. Wenn dem so sein sollte, so könnte die neue Einheit des Ortes eine Form von Ungleichheit in die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einführen, die die bisherigen gesellschaftlichen Schachtelungen gehörig durcheinanderbringt.

4.3 Einschränkungen der Aussagekraft

Die voranstehende, an Spekulation nicht sparende Diskussion unserer Ergebnisse beruht auf zwei Voraussetzungen. Erstens: Die Situation im Sommer 2020 sei repräsentativ für eine Veränderung im Verhältnis zwischen Arbeit und Familienleben, die sich künftig für beträchtliche Teile der Arbeitnehmenden durchsetzen werde. Zweitens: Die von uns befragten ZHAW-Mitarbeitenden seien repräsentativ für diesen Ausschnitt der Bevölkerung, für Arbeitnehmende in gesicherten Arbeitsverhältnissen, die immateriell produzieren.

Beide Voraussetzungen gelten nur eingeschränkt. Der Sommer nach dem Lockdown im Frühjahr 2020 unterscheidet sich in mindestens fünf Hinsichten markant von jenem Szenario der Zukunft, das wir skizzieren: 1.) Die Situation im Lockdown war den Betroffenen neu. 2.) Die Situation war den Betroffenen gesundheitspolitisch verordnet worden, man war nicht freiwillig im Home-Office. 3.) Mit dem Home-Office ging eine gesundheitliche Bedrohung für alle Bevölkerungsschichten einher. 5.) Ein Ende der Situation war – zumindest abstrakt – absehbar, man konnte die Phase als vorübergehend betrachten.

Eine für die Verallgemeinerbarkeit unserer Ergebnisse entscheidende Frage lautet nun, ob diese Besonderheiten des Sommers 2020 die Einstellung der Eltern und Kinder zur neuen Einheit des Ortes positiv oder negativ beeinflussten. Um einen Aspekt herauszugreifen: Genossen viele Eltern die neue Phase als eine Auszeit vom üblichen Gang der Dinge, den sie bald vermissen würden, wenn die Auszeit zur neuen Normalität würde? War die so genannte Corona-Krise für viele nur deshalb keine, weil alle wussten, dass sie bald vorbei sein würde? Oder hätten die Eltern und Kinder die neue Einheit des Ortes als noch befriedigender, noch entlastender erlebt, wenn sie bereits die Zeit gehabt hätten, sich auf die veränderten Verhältnisse einzustellen? Wirkten die Sorgen, die man sich um die eigene Gesundheit und diejenigen der Nahestehenden machte, einer noch grösseren Zufriedenheit mit dem als verbessert erlebten Familienleben entgegen? Alle diese Fragen lassen sich mit den in dieser Studie gesammelten Daten nicht beantworten. Sie weisen voraus auf den Bedarf an künftigen Studien, in denen die neue Einheit buchstäblich in virenfreier Umgebung zu untersuchen sein wird.

Die zweite Einschränkung, diejenige bezüglich der Repräsentativität unserer Stichprobe, ist in doppeltem Sinn relevant. Die Frage, ob die Angehörigen der ZHAW für die grössere gesellschaftliche Gruppe der immateriell Produzierenden repräsentativ sind, lässt sich empirisch nicht beantworten. Hier können nur künftige Studien mit anderen oder erweiterten Stichproben Aufschluss bringen. Vorgelagert ist unklar, inwiefern die von uns versammelte Stichprobe für die Grundgesamtheit der an der ZHAW tätigen Eltern repräsentativ ist. Eingeschränkt wäre die Repräsentativität dann, wenn der Entscheid zur Teilnahme an der Studie systematisch mit jenen Merkmalen zusammenhinge, die die in der Studie untersuchten Phänomene beeinflussen. So könnte es sein, dass Mitarbeitende, die die Pandemie als besonders belastend erlebten, auch eher dazu motiviert waren, ihr Erleben kundzutun – oder dass sie umgekehrt seltener teilnahmen, eben weil ihre Belastung alle Ressourcen band. Aufgrund der statistischen Zusammenhänge zwischen Pensum, Geschlecht und Personalkategorie ergab sich zudem an vielen Stellen eine Konfundierung von Stichprobenmerkmalen, denen wir angesichts des geringen Stichprobenumfangs statistisch nur bedingt Rechnung tragen konnten. Schliesslich besteht der Preis unseres explorativen, nicht streng hypothesengeleiteten Vorgehens darin, dass unter den in Kapitel 3 berichteten Ergebnissen signifikante Befunde sein könnten, denen kein echter Zusammenhang der Phänomene entspricht. Die zentralen Befunde der Studie, die wir in unserer Diskussion aufgreifen, beziehen sich indessen auf besonders deutlich ausgeprägte Zusammenhänge und Gruppenunterschiede. Insofern scheint die Gefahr eines Scheinzusammenhangs hier gering.

5 Literaturverzeichnis

- Andresen, S., Lips, A., Möller, R., Rusack, T., Schröer, W., Thomas, S. & Wilmes, J. (2020). *Erfahrungen und Perspektiven von jungen Menschen während der Corona-Massnahmen*. <https://doi.org/10.18442/120>
- Angelucci, M., Angrisani, M., Bennett, D. M., Kapteyn, A., & Schaner, S. G. (2020). *Remote work and the heterogeneous impact of covid-19 on employment and health (No. w27749)*. National Bureau of Economic Research.
- Arendt, H. (1960). *Vita activa oder Vom tätigen Leben*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N. & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395(10227), 912–920. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)
- Golberstein, E., Wen, H. & Miller, B. F. (2020). Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) and Mental Health for Children and Adolescents. *JAMA Pediatrics*, 174(9), 819–820. <https://doi.org/10.1001/jamapediatrics.2020.1456>
- Kuhn, U., Klaas, H. S., Antal, E., Dasoki, N., Lebert, F., Lipps, O., ... & Voorpostel, M. (2021). Who is most affected by the Corona crisis? An analysis of changes in stress and well-being in Switzerland. *European Societies*, 23(sup1), S942–S956.
- Langmeyer, A., Guglhör-Rudan, A., Naab, T., Urlen, N. & Winklhofer, U. (2020). *Kindsein in Zeiten von Corona: Ergebnisbericht zur Situation von Kindern während des Lockdowns im Frühjahr 2020*. München: DJI. Verfügbar unter: https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/dasdji/news/2020/DJI_Kindsein_Corona_Ergebnisbericht_2020.pdf
- Ozimek, A. (2020). The future of remote work. *SSRN 3638597*. Verfügbar unter: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3638597
- Prime, H., Wade, M. & Browne, D. T. (2020). Risk and resilience in family well-being during the COVID-19 pandemic. *American Psychologist*, 75(5), 631–643. <https://doi.org/10.1037/amp0000660>
- Ravens-Sieberer, U., Kaman, A., Erhart, M., Devine, J., Schlack, R., & Otto, C. (2021). Impact of the COVID-19 pandemic on quality of life and mental health in children and adolescents in Germany. *European Child & Adolescent Psychiatry*, 1–11.
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work–family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology*, 102(12), 1601–1635.
- Statistics Canada. (8. April 2020). Canadian Perspectives Survey Series 1: Impacts of COVID-19 [Press release]. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/daily-quotidien/200408/dq200408c-eng.pdf?st=QdNFbXIA>
- Stocker, D., Schläpfer, D., D. & Németh, P. B. (2. November 2020). Der Einfluss der COVID-19-Pandemie auf die psychische Gesundheit der Schweizer Bevölkerung und die psychiatrisch-psychotherapeutische Versorgung in der Schweiz: Erster Teilbericht Im Auftrag des Bundesamts für Gesundheit. Verfügbar unter: https://www.bag.admin.ch/dam/bag/de/dokumente/psychische-gesundheit/covid-19/covid-19-psychische-gesundheit-teilbericht-1-kurzfassung.pdf.download.pdf/Covid-19_PsychischeGesundheit_ErsterTeilbericht_Kurzfassung.pdf
- Xie, X., Xue, Q., Zhou, Y., Zhu, K., Liu, Q., Zhang, J. & Song, R. (2020). Mental Health Status Among Children in Home Confinement During the Coronavirus Disease 2019 Outbreak in Hubei Province, China. *JAMA Pediatrics*, 174(9), 898–900. <https://doi.org/10.1001/jamapediatrics.2020.1619>

Departement Soziale Arbeit

Institut für Kindheit, Jugend und Familie

Pfingstweidstrasse 96
Postfach
CH-8037 Zürich

www.zhaw.ch/sozialarbeit